

THÈSES

L'expansion
de la formation
professionnelle
continue

PHILIPPE PICCOLI

Préface de
Bernard Teyssié

L'EXPANSION
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
CONTINUE

L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Philippe Piccoli

Docteur en droit de l'Université Panthéon-Assas (Paris II)



Planète Social est un fonds de dotation qui a pour objet principal, d'une part, de promouvoir les bonnes pratiques sociales pour favoriser le développement économique, social et de l'emploi des entreprises industrielles de toutes tailles au niveau national et international, d'autre part, de favoriser en partenariat avec l'Université, les Grandes Ecoles et la recherche, le développement d'une culture managériale qui intègre la dimension humaine et sociale au cœur de la stratégie des entreprises.

Avertissement de l'Éditeur

Toute utilisation ou traitement automatisé, par des tiers, de données personnelles pouvant figurer dans cet ouvrage sont formellement interdits.



Le logo qui figure sur la couverture de ce livre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, tout particulièrement dans les domaines du droit, de l'économie et de la gestion, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres au point que la possibilité même pour les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

© Planète Social, 2017
114, av. Charles De Gaulle
92200 Neuilly S/Seine

Cette œuvre est protégée dans toutes ses composantes (y compris le résultat des savoirs mis en œuvre, des recherches, des analyses et des interprétations effectuées et, de manière générale, des choix de fond et de forme opérés dans le cadre de la **consolidation** des textes reproduits) par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives aux droits d'auteur. Ces droits sont la propriété exclusive de Planète Social. Toute reproduction intégrale ou partielle, par quelque moyen que ce soit, non autorisée par Planète Social ou ses ayants droit, est strictement interdite. Planète Social se réserve notamment tous droits au titre de la reproduction par reprographie destinée à réaliser des copies de la présente œuvre sous quelque forme que ce soit aux fins de vente, de location, de publicité, de promotion ou de toute autre utilisation commerciale conformément aux dispositions de l'article L. 122-10 du Code de la propriété intellectuelle relatives à la gestion collective du droit de reproduction par reprographie.

À ceux qui m'ont formé.

À mes parents et à mon frère.

À Victoria.

Remerciements

Mes remerciements s'adressent à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de cette thèse :

Monsieur le Président Bernard Teyssié, pour la confiance qu'il m'a accordée, l'attention qu'il a portée à mon travail, ses conseils et sa générosité. Ce fut un honneur de travailler sous sa direction. Qu'il puisse trouver ici l'expression de mon infinie reconnaissance.

Messieurs les Professeurs Jean-François Cesaro, Arnaud Martinon et Yannick Pagnerre pour avoir accepté de faire partie de mon jury de thèse.

Le cabinet Fromont-Briens pour m'avoir accompagné pendant mes trois années de recherche, plus spécialement Sabrina Dougados et son équipe du pôle de droit de la formation professionnelle : Léa Rameau, Aline Ah-Toy, Foucauld du Pradel, et Sonia Boutabet.

Celles et ceux qui m'ont accordé de leur temps pour échanger sur la formation professionnelle et particulièrement MM. Jean-François Malignon, Damien Delevalée et M^{me} Claire Gramfort du service emploi-formation de l'UIMM ainsi que M^{me} Claire Van Campo de la Fédération de la formation professionnelle (FFP).

L'ensemble des membres du laboratoire de droit social de l'Université Panthéon-Assas, particulièrement Lydie Dauxerre pour ses conseils, ses encouragements et son abnégation, M^{me} Isabelle Pétel-Teyssié pour sa confiance et ses conseils ainsi que Catherine Lebret pour son soutien et sa bonne humeur.

Ma famille, de sang comme d'adoption, pour son indéfectible soutien dans les bons comme dans les mauvais moments.

Mes amis, du « labo » et d'ailleurs, qui m'ont aidé dans la réalisation de ce travail, notamment Emmanuel Piekut et Samuel Van der Vlist, compagnons de route depuis la première année de licence ; Camille Lefer, amie de thèse et de la salle A4 ; Matthieu Querry et Gabriel Rollin... amis d'Assas et du collègue.

L'Université Panthéon-Assas et, à travers elle, l'Université française pour m'avoir permis de m'épanouir intellectuellement et de m'insérer dans la vie professionnelle.

Principales abréviations

A.	Arrêté
Act.	actualités
Adde	ajoutez
ADEC	Actions de développement de l'emploi et des compétences
AEF	Agence éducation et formation
AFC	Action de formation conventionnée
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AFE	Aide forfaitaire à l'employeur
aff.	affaire (numéro)
AFNOR	Association française de normalisation
AFP	<i>Actualité de la formation permanente (aujourd'hui Inffo Formation)</i>
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFPE	Action de formation préalable à l'embauche
AFPMO	Association pour la formation professionnelle de la main-d'œuvre
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AFREF	Association française des responsables de formation/Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation
AFT	Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports
AGECIF	Association de gestion du congé individuel de formation
AGECIF CAMA	Association de gestion paritaire du congé individuel de formation du crédit et de la mutualité agricole
AGEFAL	Association de gestion du fonds des formations en alternance
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
AGS	Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés
AIF	Actions d'insertion et de formation
AJCT	<i>Actualité juridique des collectivités territoriales</i>
AJDA	<i>Actualité juridique de droit administratif</i>
AJFP	<i>Actualité juridique de la fonction publique</i>
AN	Assemblée nationale
ANC	Autorité des normes comptables
anc.	ancien
ANDRH	Association nationale des directeurs des ressources humaines
ANFA	Association nationale pour la formation automobile
ANI	Accord national interprofessionnel
Ann.	Annexe
ANRT	Atelier national de reproduction des thèses
ant.	antérieurement
APAVE	Association des propriétaires d'appareils à vapeur et électriques
APEC	Association pour l'emploi des cadres
APP	Atelier de pédagogie personnalisée
APR	Actions préparatoires au recrutement
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF	Allocation d'aide au retour à l'emploi formation
ARF	Association des régions de France
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
art.	Article
ASFO	Associations de formation
Ass.	Assemblée
Assoc.	Association

avr.	avril
BDCF	<i>Bulletin des conclusions fiscales</i>
BEI	Banque européenne d'investissement
BEP	Brevet d'études professionnelles
BIAF	Bordereau individuel d'accès à la formation
BIT	Bureau international du travail
BO	<i>Bulletin officiel</i> (des différents ministères)
BOCC	<i>Bulletin officiel des conventions collectives</i>
BOI	<i>Bulletin officiel des impôts</i>
BP	Brevet professionnel
BPF	Bilan pédagogique et financier
BULATS	<i>Business language testing services</i>
<i>Bull. civ.</i>	<i>Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation</i>
<i>Bull. civ., ass. plén.</i>	<i>Bulletin des arrêts de l'assemblée plénière de la Cour de cassation</i>
<i>Bull. crim.</i>	<i>Bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation</i>
<i>Bull. dr. comp. trav. et SS</i>	<i>Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale</i>
<i>Bull. Joly Sociétés</i>	<i>Bulletin Joly</i> (mensuel d'information des sociétés)
c/.	contre
CA	Cour d'appel
CAA	Cour administrative d'appel
C. action soc. et fam.	Code de l'action sociale et des familles
CAE	Conseil d'analyse économique
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<i>Cah. Cons. const.</i>	<i>Cahiers du Conseil constitutionnel</i>
<i>Cah. DRH</i>	<i>Les cahiers du DRH</i>
<i>Cah. IRT</i>	<i>Cahiers de l'Institut régional du travail</i> (Université Aix-Marseille II)
<i>Cah. Lamy du CE</i>	<i>Les cahiers Lamy du CE</i>
<i>Cah. soc.</i>	<i>Les cahiers sociaux</i>
<i>Cah. soc. barreau Paris</i>	<i>Les cahiers sociaux du barreau de Paris</i>
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CARIF	Centre Animation Ressources d'information sur la formation
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
Cass. 1 ^{re} , 2 ^e civ.	Cour de cassation, 1 ^{re} ou 2 ^e chambre civile
Cass. ass. plén.	Cour de cassation, assemblée plénière
Cass. ch. réunies	Cour de cassation, chambres réunies
Cass. crim.	Cour de cassation, chambre criminelle
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale
CCCA-BTP	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics
CCH	Code de la construction et de l'habitation
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
C. civ.	Code civil
C. com.	Code de commerce
C. consom.	Code de la consommation
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CCS	Certificat complémentaire de spécialisation
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDE	<i>Cahiers de droit de l'entreprise</i>
CE	Comité d'entreprise
CE	Conseil d'État
CEC	Compte d'engagement citoyen
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CEDS	Comité européen des droits sociaux

C. éduc.	Code de l'éducation
CEGOS	Commission générale d'organisation scientifique
Centre INFFO	Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CEP	Contrat d'études prospectives
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CERFA	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Conseil économique, social et environnemental
C. étrangers	Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
Cf.	<i>Confer</i>
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFI	Crédit-formation individualisé
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGI	Code général des impôts
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGSP	Commissariat général à la stratégie et à la prospective
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail – Force ouvrière
ch.	Chambre
ch. soc.	Chambre sociale d'une cour d'appel
Chron.	Chronique
<i>Chron. int. Ires</i>	<i>Chronique internationale de Ires</i>
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIBC	Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CIF	Congé individuel de formation
CIFRE	Convention industrielle de formation par la recherche
CIR	Crédit d'impôt recherche
Circ.	Circulaire
CIT	Conférence internationale du travail
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
<i>CJEG</i>	<i>Cahiers juridiques de l'électricité et du gaz</i>
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
C. monét. fin.	Code monétaire et financier
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CNEFP	Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNPF	Conseil national du patronat français
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
COE	Conseil d'orientation pour l'emploi
COFRAC	Comité français d'accréditation
COJ	Code de l'organisation judiciaire
coll.	collection
COM	Convention d'objectifs et de moyens

comm.	commentaire
Comm. UE	Commission européenne
concl.	conclusions
Cons. const.	Conseil constitutionnel
Consid.	Considérant
Cons. prud'h.	Conseil de prud'hommes
Const.	Constitution
<i>Constr.-Urb.</i>	<i>Construction-Urbanisme</i>
<i>Contra</i>	Contre, à l'encontre, contrairement à
<i>Contrats, conc. consom.</i>	<i>Contrats, concurrence, consommation</i>
<i>Contrats-Marchés publ.</i>	<i>Contrats et Marchés publics</i>
Conv.	Convention
COOC	<i>Corporate open online courses</i>
COPACIF	Comité paritaire des congés individuels de formation
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPNFP	Comité paritaire national de la formation professionnelle
CPPP	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CPRI	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
CPU	Conférence des présidents d'université
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle interbranches
CRA	Contrat de réinsertion en alternance
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CRPA	Code des relations entre le public et l'administration
C. rur. pêche marit.	Code rural et de la pêche maritime
CSA	Contribution supplémentaire à l'apprentissage
C. santé publ.	Code de la santé publique
CSI	Code de la sécurité intérieure
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
C. sport	Code du sport
CSS	Code de la sécurité sociale
C. transports	Code des transports
C. trav.	Code du travail
C. trav. anc.	ancien Code du travail
D.	Décret
<i>D.</i>	<i>Recueil Dalloz</i>
DACG	Direction des affaires criminelles et des grâces
<i>D. actualité</i>	<i>Dalloz actualité</i>
dactyl.	dactylographié
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DC	Contrôle de constitutionnalité des lois ordinaires et organiques, traités, règlements des Assemblées (dans le cadre d'une saisine a priori du Conseil constitutionnel)
DDHC	Déclaration des droits de l'homme et du citoyen
déc.	décembre
déc.	Décision
Délib.	Délibération
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche)

DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
Dir.	Directive
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Doc. fr.	La Documentation française
doctr.	doctrine
doss. jur.	dossier juridique
<i>Dr. adm.</i>	<i>Droit administratif</i>
<i>Dr. et patrimoine</i>	<i>Droit et patrimoine</i>
<i>Dr. fisc.</i>	<i>Droit fiscal</i>
<i>Dr. ouvrier</i>	<i>Droit ouvrier</i>
<i>Dr. pén.</i>	<i>Droit pénal</i>
<i>Dr. soc.</i>	<i>Droit social</i>
DRT	Direction des relations du travail (direction ministérielle rattachée au ministère du Travail)
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
E2C	Réseau des écoles de la deuxième chance
Éd.	édition
EEE	Espace économique européen
EPA	Éditions Panthéon-Assas
Erasmus	<i>European community action scheme for the mobility of university students</i>
ERP	Établissement recevant du public
ESF	État statistique et financier
ès. qual.	ès qualités
et a.	et autres
Euratom	Traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique
Ex.	exemple
FAF	Fonds d'assurance formation
FAFSEA	Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles
FAF-TT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
Fasc.	Fascicule
FC	Fonds de cohésion
FCU	Formation continue à l'université
FEADER	Fonds européen agricole pour le développement rural
FEAGA	Fonds européen agricole de garantie
FEAM/FEM	Fonds européen d'ajustement à la mondialisation
FEAMP	Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche
FEC	Forum européen de la communication
FEDER	Fonds européen de développement régional
FEDUCI	Fondation pour l'étude du droit et des usages du commerce international
FEOGA	Fonds européen d'orientation et de garantie agricole
FEP	Fonds européen pour la pêche
févr.	février
FFFOD	Forum français pour la formation ouverte et à distance
FFP	Fédération de la formation professionnelle
FIPHPF	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FNE	Fonds national de l'emploi
FOAD	Formation ouverte et à distance
Fonds ESI	Fonds structurels et d'investissement européens

FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	OPCA du commerce et de la distribution
<i>FPC Actualités</i>	<i>Formation professionnelle continue Actualités</i>
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
<i>FRS Lefebvre</i>	<i>Feuille rapide social Francis Lefebvre</i>
FSE	Fonds social européen
FSV	Fonds de solidarité vieillesse
FUN	France Université Numérique
<i>GAD trav.</i>	<i>Les grands arrêts du droit du travail</i>
GARF	Groupement des acteurs et responsables formation
<i>Gaz. Pal.</i>	<i>Gazette du Palais</i>
Gde ch.	Grande chambre
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GQC	<i>Global Quality Cert</i>
GRETA	Groupement d'établissements
HCFi-PS	Haut conseil du financement de la protection sociale
<i>Ibid.</i>	<i>Ibidem</i> (ici même, la même chose au même endroit)
I. Cert.	Institut de certification
IDCC	Identifiant de convention collective
IEJ	Initiative pour l'emploi des jeunes
IGA	Inspection générale de l'administration
IGAENR	Inspection générale de l'administration, de l'éducation nationale et de la recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGSJ	Inspection générale des services judiciaires
Inforeg	Service d'appui juridique aux entreprises de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Île-de-France
<i>Infra</i>	Ci-dessous
INSEAD	Institut européen d'administration des affaires
Instr.	Instruction
intermin.	interministérielle
IRP	Institution représentative du personnel / Instance de représentation du personnel
IS	Impôt sur les sociétés
ISO	Organisation internationale de normalisation
ISQ	Qualification des services intellectuels
janv.	janvier
<i>JCI.</i>	<i>JurisClasseur</i> (Encyclopédie)
<i>JCP A</i>	<i>JurisClasseur Périodique</i> (La Semaine juridique), édition Administration et collectivités territoriales
<i>JCP CI</i>	<i>JurisClasseur Périodique</i> (La Semaine juridique), édition Commerce et industrie
<i>JCP E</i>	<i>JurisClasseur Périodique</i> (La Semaine juridique), édition Entreprise et affaires
<i>JCP G</i>	<i>JurisClasseur Périodique</i> (La Semaine juridique), édition Générale
<i>JCP S</i>	<i>JurisClasseur Périodique</i> (La Semaine juridique), édition Social
<i>JO</i>	<i>Journal officiel</i> de la République française
<i>JOAN CR</i>	<i>Journal officiel</i> Assemblée nationale (débats parlementaires et réponses ministérielles à questions orales)
<i>JOAN Q</i>	<i>Journal officiel</i> Assemblée nationale (réponses ministérielles à questions écrites)
<i>JO électr.</i>	<i>Journal officiel</i> de la République française sous forme électronique
<i>JONC</i>	<i>Journal officiel</i> lois et décrets, numéro complémentaire
<i>JO Sénat CR</i>	<i>Journal officiel</i> Sénat (débats parlementaires et réponses ministérielles à questions orales)
<i>JO Sénat Q</i>	<i>Journal officiel</i> Sénat (réponses ministérielles à questions écrites)

JOUE	<i>Journal officiel</i> de l'Union européenne
JSL	<i>Jurisprudence sociale Lamy</i>
juill.	juillet
L.	Loi
<i>Lexbase hebdo, éd. soc.</i>	<i>Lexbase hebdomadaire, édition sociale</i>
L. fin.	Loi de finances
L. fin. rect.	Loi de finances rectificative
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
<i>Liaisons soc. Europe</i>	<i>Liaisons sociales Europe</i>
<i>Liaisons soc. quot.</i>	<i>Liaisons sociales quotidien</i>
LMD	Licence, master, doctorat
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
L. org.	Loi organique
LPA	<i>Les Petites affiches</i>
LPF	Livre des procédures fiscales
LRQA	<i>Lloyd's register quality assurance</i>
M.	Monsieur
MADE	Mission de l'anticipation et du développement de l'emploi
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
<i>Mél.</i>	<i>Mélanges</i>
MENESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
METI	Mouvement des entreprises de taille intermédiaire
MIVILUDES	Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
Mlle	Mademoiselle
MOC	Mission organisation du contrôle
mod.	modifié
MOOC	<i>Massive open online courses</i>
n°	Numéro
NEET	<i>Not in Education, Employment or Training</i>
NIR	Numéro d'inscription au répertoire
not.	notamment
<i>Nouv. cah. Cons. const.</i>	<i>Nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel</i>
nov.	novembre
obs.	observations
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
oct.	octobre
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OIT	Organisation internationale du travail
OMA	Organisme de mutualisation agréé
ONU	Organisation des Nations unies
OPACIF	Organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
OPQF	Office professionnel de qualification des organismes de formation
OQTF	Obligation de quitter le territoire français
Ord.	Ordonnance
OREF	Observatoire régional emploi formation
OT	Objectifs thématiques (du Fonds social européen)
p.	page

PAIO	Permanences d'accueil, d'information et d'orientation
pan. jurispr.	Panorama de jurisprudence de la Cour de cassation (<i>La Gazette du Palais</i>)
PE et Cons. UE	Parlement européen et Conseil de l'Union européenne
PI	Priorités d'investissement (du Fonds social européen)
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PLF	Projet de loi de finances
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
prat.	Cahiers pratiques (<i>Cahiers de droit de l'entreprise</i>)
Préc.	précité
Préf.	Préface
Prot.	Protocole
pt.	point
PUAM	Presses universitaires d'Aix-Marseille
PUF	Presses universitaires de France
PUR	Presses universitaires de Rennes
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
Rapp.	Rapport
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RDP	<i>Revue de droit public et de la science politique en France et à l'étranger</i>
RD sanit. soc.	<i>Revue de droit sanitaire et social</i>
RDT	<i>Revue de droit du travail</i>
Rec.	Recueil (numéro)
Rec. CE	<i>Recueil des décisions du Conseil d'État</i>
Rec. CE, tables	Arrêt mentionné aux tables du <i>Recueil des décisions du Conseil d'État</i>
Recomm.	Recommandation
Rect.	Rectificatif
Réf.	Référé
Règl.	Règlement de l'Union européenne
Rép. Dalloz	<i>Répertoire Dalloz</i> (Encyclopédie)
Rép. min.	Réponse ministérielle
req.	requête
rés.	résolution
RES	Rescrit
Resp. civ. et assur.	<i>Responsabilité civile et assurances</i>
Rev. dr. Assas	<i>Revue de droit d'Assas</i>
Rev. jur. Ouest	<i>Revue juridique de l'Ouest</i>
Rev. Lamy dr. aff.	<i>Revue Lamy Droit des affaires</i>
Rev. Lamy dr. coll. terr.	<i>Revue Lamy des collectivités territoriales</i>
Rev. proc. coll.	<i>Revue des procédures collectives, civiles et commerciales</i>
Rev. sc. crim.	<i>Revue de science criminelle et de droit pénal comparé</i>
RFDA	<i>Revue française de droit administratif</i>
RFF	Rémunération de fin de formation
RF fin. publ.	<i>Revue française des finances publiques</i>
RFPE	Rémunération de formation de Pôle emploi
RID comp.	<i>Revue internationale de droit comparé</i>
RI trav.	<i>Revue internationale du travail</i>
RJEP	<i>Revue juridique de l'économie publique</i>
RJF	<i>Revue de jurisprudence fiscale</i>
RJS	<i>Revue de jurisprudence sociale</i>

RLC	<i>Revue Lamy de la concurrence</i>
RMCUE	<i>Revue du marché commun de l'Union européenne</i>
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPDS	<i>Revue pratique de droit social</i>
RSA	Revenu de solidarité active
RTD <i>civ.</i>	<i>Revue trimestrielle de droit civil</i>
RTD <i>com.</i>	<i>Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique</i>
RTDE	<i>Revue trimestrielle de droit européen</i>
SAE	Stages d'accès à l'entreprise
sept.	septembre
SGS-ICS	Société générale de surveillance – <i>International certification services</i>
SI-CPF	Système d'information du compte personnel de formation
SIFE	Stage d'insertion et de formation à l'emploi
SMAN	Stage de mise à niveau
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMS	<i>Short message service</i>
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SPP	Sections paritaires professionnelles
SRP	Stage de reclassement professionnel
ss dir.	sous la direction de
ss-sect.	Sous-section
<i>Supra</i>	Ci-dessus
t.	tome
TA	Tribunal administratif
T. confl.	Tribunal des conflits
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TGI	Tribunal de grande instance
TOEFL	<i>Test of english as a foreign language</i>
TOEIC	<i>Test of english for international communication</i>
TPE	Très petites entreprises
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UES	Unité économique et sociale
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
Unapei	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis
Unédic	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNESCO	<i>United nations Educational, scientific and cultural organization</i> (Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture)
UPA	Union professionnelle artisanale
URSSAF	Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
V.	voir/voyez
V°	<i>Verbo</i> (mot)
VAE	Validation des acquis de l'expérience
vol.	Volume
VRP	Voyageurs, représentants et placier

Préface

Le savoir, instrument d'épanouissement individuel... Le savoir, condition de réussite professionnelle... Le savoir des salariés, facteur de la compétitivité de l'entreprise... Le savoir de ceux qui œuvrent sur son sol, clé de l'attractivité d'un pays, de ses performances technologiques, économiques et financières, donc de son prestige sur la scène internationale. Un savoir dispensé dès l'enfance, posant les bases de la formation initiale de chacun. Un savoir construit tout au long de la vie, nourri de l'ardente volonté d'apprendre et de comprendre, d'explorer sans cesse de nouveaux territoires, d'acquérir des compétences supplémentaires. Cette quête permanente du savoir relève d'abord de l'initiative de chacun. Que l'entreprise, spontanément, l'encourage et la relaie n'est guère surprenant : elle connaît les enjeux ; elle sait la nécessité de proposer aux salariés des programmes de formation adaptés aux activités qu'elle déploie, aux technologies qu'elle utilise, aux projets qu'elle élabore. Elle n'a souvent nul besoin d'y être contrainte par quelque puissance extérieure pour consacrer à la formation de ceux qui lui apportent leur force de travail de substantiels investissements. Mais parce que l'État ne pouvait guère espérer un effort spontané de formation de la part de toutes les entreprises et avait le devoir de se préoccuper de la formation des personnes en quête d'emploi, son intervention s'imposait. Qu'il ait souhaité, afin de souligner l'importance du thème traité, y consacrer une partie du Code du travail, est compréhensible. Mais quel étrange spectacle que celui donné par ce droit de la formation professionnelle, présenté depuis des décennies comme l'une des clés de voûte de la politique sociale mais qui, frappé d'instabilité permanente, à un rythme que d'aucuns pourraient juger frénétique, soulève de redoutables problèmes d'application. Partir à l'assaut de l'amoncellement de lois, décrets, arrêtés et circulaires qui composent le droit étatique de la formation professionnelle continue et en assurer une présentation précise, claire et suffisamment vivante pour retenir sans cesse l'attention du lecteur constituait un redoutable défi. Philippe Piccoli l'a relevé, avec brio. Toujours conduite avec mesure, l'analyse au scalpel à laquelle il se livre propose à la fois : 1) une remarquable histoire du droit de la formation professionnelle, nécessaire pour en éclairer les contours et rendre compréhensibles des réformes dont la raison d'être et, par là même, le bien-fondé ne participent pas toujours de l'évidence ; 2) une mise en perspective des productions parlementaires qui se sont succédé, assurant l'intelligibilité d'un *corpus* normatif dans lequel déambuler est souvent malaisé ; 3) une critique sans concession des défauts de textes dont l'élaboration, la rédaction et l'articulation illustrent la plupart des manquements concevables aux règles élémentaires de la légistique ; 4) une présentation rigoureuse des mécanismes, voire des montages, qui permettent de douter que les milliards d'euros qui nourrissent le « budget annuel » de la formation professionnelle continue connaissent toujours une utilisation optimale. Mais Philippe Piccoli n'est pas que le chirurgien qui dissèque, le pédagogue qui éclaire, le juriste qui apporte réponse à celui qui, généralement dans le cercle de l'entreprise, s'interroge sur les initiatives qu'il doit prendre, les mesures

qu'il doit adopter, les contributions financières qu'il doit acquitter. Il est aussi, en permanence, force de proposition à l'adresse de ceux qui auraient l'ambition de forger un droit de la formation professionnelle continue qui ne serait pas seulement l'écho de quelque foucade politique, par essence passagère, le fruit du lobbying d'un groupe de pression jouant d'un instant de puissance, un élément d'une politique de communication qui, drapée dans l'étendard de la formation, occupera avantageusement les médias, au moins pendant quelques jours, ou l'instrument d'une « politique de l'emploi » qui n'aurait pour but, au-delà des discours de circonstance, que de réduire le nombre de chômeurs de catégorie A grâce à l'entrée de quelques centaines de milliers d'entre eux dans des stages de formation professionnelle... dont ils sortiront au bout de quelques mois avec, pour un grand nombre, sinon la plupart, le retour dans la catégorie des travailleurs totalement privés d'emploi dont ils avaient été extraits quelque temps auparavant. À ceux qui, demain, auraient la volonté de bâtir un droit de la formation professionnelle édifié de manière rationnelle, tenant compte de l'ensemble des contraintes qui s'exercent sur ce compartiment du droit du travail, avec l'ambition d'établir un dispositif pérenne, permettant aux entreprises de s'en saisir pleinement, la stabilité de la norme constituant une condition majeure de son effectivité, Philippe Piccoli propose un projet cohérent, fermement étayé, servi par un style limpide. À ceux qui, dans les entreprises, les cabinets de conseil, les institutions spécialisées, les bureaux des ministères se préoccupent de formation professionnelle, il offre un guide sûr...

Bernard TEYSSIÉ

Professeur à l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

Président honoraire de l'Université

Sommaire

Remerciements.....	IX
Principales abréviations.....	XI
Préface.....	XXI
Sommaire.....	XXIII
Introduction.....	1

PREMIÈRE PARTIE

LA CARACTÉRISATION DE L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Titre 1 : LES RAISONS DE L'EXPANSION.....	37
Chapitre 1 : LES RAISONS ÉCONOMIQUES.....	39
Chapitre 2 : LES RAISONS SOCIALES.....	55
Titre 2 : LES MANIFESTATIONS DE L'EXPANSION.....	71
Chapitre 1 : L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION D'INITIATIVE PATRONALE.....	73
Chapitre 2 : L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION D'INITIATIVE SALARIALE.....	133
Chapitre 3 : L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION INDIFFÉRENCIÉS.....	211

DEUXIÈME PARTIE

LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Titre 1 : LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DES FINANCEMENTS.....	249
Chapitre 1 : LES FINANCEMENTS MUTUALISÉS.....	251
Chapitre 2 : LES FINANCEMENTS NON MUTUALISÉS.....	325
Titre 2 : LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DES FORMATIONS.....	387
Chapitre 1 : LA QUALITÉ DE LA FORMATION.....	389
Chapitre 2 : LE CONTRÔLE DE LA FORMATION.....	423
Conclusion générale.....	453
Synthèse des propositions.....	455
Bibliographie.....	467
Index alphabétique.....	499
Table des matières.....	517

Introduction

1. – **Suspicion.** La formation professionnelle est l'objet de tous les fantasmes et de toutes les suspicions⁽¹⁾. Rares sont les médias à ne pas évoquer l'activité de formation comme une vaste escroquerie que l'on peut synthétiser aussi rapidement que maladroitement par des slogans tels que : « 32 milliards partis en fumée »⁽²⁾ ou « Formation professionnelle, le grand détournement »⁽³⁾. Des cas anecdotiques de fraude sont présentés comme révélateurs d'une situation générale jetant le discrédit sur un pan entier de l'économie française⁽⁴⁾. La suspicion joue y compris au sein de la communauté des juristes⁽⁵⁾. Comment pourrait-il en être autrement alors que chacun a en tête de célèbres décisions de justice où la formation professionnelle apparaît comme le terreau de toutes sortes de fraudes, parfois à dimension pénale ? Une faute pénale intentionnelle, commise sur l'ordre du commettant et engageant la responsabilité civile du préposé à l'égard du tiers victime n'a-t-elle pas été caractérisée à l'occasion de la falsification de contrats de qualification, ancêtres des actuels contrats de professionnalisation⁽⁶⁾ ? De même, le lien de subordination n'a-t-il pas été défini à l'occasion d'un contentieux relatif à la réintégration dans l'assiette des cotisations sociales d'honoraires versés à des conférenciers⁽⁷⁾ ?

2. – **Formation.** Le mot « former » vient du latin *formare* : donner une forme. Le mot « formation » est apparu autour de 1170 et trouve sa source dans le latin *formatio* qui désigne « l'action de former quelque chose ou, plus couramment, le fait de former, de se former »⁽⁸⁾. Le mot « formation » est spécialement utilisé pour désigner, s'agissant de l'espèce humaine, les processus qui aboutissent à l'état adulte⁽⁹⁾. « On parle depuis le xvi^e siècle de la formation d'un mot, ensuite d'une langue. Par métonymie, formation se dit de ce qui est formé (une formation nuageuse) et s'emploie spécialement pour désigner un groupement de personnes (formation politique ou militaire). Formation s'emploie aussi à propos de l'éducation

(1) J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *Dispensateurs de formation : une suspicion illégitime*, chron. 3, oct. 2008, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>. – V. plus généralement sur la notion de suspicion : P. Morvan, *La suspicion en droit du travail*, in B. Teysié (ss dir.), *La cause en droit du travail*, EPA, 2013, p. 233.

(2) V. not. la une du magazine *Le Point* (n° 2193) du 25 septembre 2014 intitulée : « 32 milliards en fumée, révélations sur un scandale d'État : l'argent détourné de la formation professionnelle ».

(3) Reportage diffusé sur France 2 le 2 octobre 2013, durée : 1 heure 30, 1,4 million de téléspectateurs. – V. sur ce point : D. Garcia, *Cash investigation (France 2) : une enquête faussement subversive sur la formation professionnelle*, 5 déc. 2013, disponible sur : <http://www.acrimed.org/Cash-investigation-France-2-une-enquete-faussement-subversive-sur-la-formation>.

(4) O. Dhers, *France 2 diffuse un documentaire très critique sur le système de formation et ses acteurs* : AEF Dépêche 1^{er} oct. 2013, n° 461887.

(5) V. not. P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 529, n° 619.

(6) Cass. ass. plén., 14 déc. 2001, n° 00-82.066, *Cousin* : *Bull. civ.* 2001, ass. plén., n° 17 ; D. 2002, p. 1230, note J. Julien ; *JCP G* 2002, II, 10026, note M. Billiau ; *Bull. Joly Sociétés* 2002, p. 394, obs. J.-F. Barbiéri ; D. 2002, p. 2117, obs. B. Thullier ; *RTD civ.* 2002, p. 109, obs. P. Jourdain ; D. 2002, p. 1317, obs. D. Mazeaud ; *JCP G* 2002, I, 122, spéc. n° 22, obs. G. Viney ; *Resp. civ. et assur.* 2002, chron. 4, obs. H. Groutel ; *RD sanit. soc.* 2002, p. 526, obs. G. Mémeteau.

(7) En l'espèce le lien de subordination a été écarté par la Cour de cassation (cf. Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187 : *Bull. civ.* 1996, V, n° 386, *Société Générale c/ URSSAF* : *JurisData* n° 1997-000561 ; *RJS* 12/1996, n° 1320 ; *Dr. soc.* 1996, p. 1067, note J.-J. Dupeyroux ; *Dr. soc.* 1997, p. 249, concl. Ph. de Caigny ; *JCP E* 1997, II, 911, note J. Barthélémy ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 1-5, p. 4).

(8) Par ex. : « Formation d'une roche », vers 1774 ; « Formation en botanique » au xx^e siècle (A. Rey [ss dir.], *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 873).

(9) A. Rey (ss dir.), *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 873.

d'un être humain et spécialement pour désigner l'ensemble des connaissances dans un domaine »⁽¹⁰⁾.

3. – **Professionnelle.** « Professionnelle » est l'adjectif féminin qui renvoie à la profession, à un métier ou à son exercice. Le mot « profession » est emprunté au latin *professio* qui signifie « déclaration publique » ou « l'action de se donner comme »⁽¹¹⁾. « L'acception de métier remonte au moyen français⁽¹²⁾. (...) Par métonymie, il recouvre l'ensemble des personnes exerçant la même profession, spécialement considérée en tant que groupe représentant une certaine forme sociale »⁽¹³⁾. L'adjectif professionnel est arrivé plus tardivement, autour de 1842, probablement sous l'influence de l'anglais *professional*⁽¹⁴⁾. En français, le mot qualifie ce qui se rapporte à la profession, par opposition à amateur. La formation professionnelle désigne donc la formation qui prépare à un métier ainsi que celle qui permet aux individus de se perfectionner dans l'exercice de celui-ci⁽¹⁵⁾.

4. – **Continue.** Le mot « continu », apparu au XIII^e siècle, vient du latin *continuus*⁽¹⁶⁾, participe passé adjectivé de *continere* qui signifie contenir⁽¹⁷⁾. Le verbe « continuer » dont est issu « continu » provient du latin *continuaré* qui signifie prolonger dans l'espace ou faire succéder dans le temps⁽¹⁸⁾. Ce terme renvoie à l'idée d'une durée qui ne connaît pas d'interruption⁽¹⁹⁾. S'agissant de la formation professionnelle, il s'agit plutôt d'une image illustrant un processus de formation qui se prolonge à l'âge adulte. L'expression « formation continue » est loin d'avoir été hégémonique. Les termes « formation permanente »⁽²⁰⁾ et « formation des adultes »⁽²¹⁾ ont également été utilisés à partir du milieu du XX^e siècle⁽²²⁾. Ceux de « formation ultérieure » ou « postscolaire » ont, dans une moindre mesure, été également retenus⁽²³⁾. Le plan « Langevin-Wallon », établi à la Libération, avait retenu l'appellation « éducation populaire »⁽²⁴⁾ qui reflète la finalité qui lui était dévolue : éduquer et non former, instruire, dans le but de transformer les rapports sociaux, plutôt que de préparer à l'exercice d'un métier⁽²⁵⁾. Dans une logique similaire,

(10) *Ibid.*

(11) D'où l'expression apparue autour de 1690 de « profession de foi » (A. Rey [ss dir.], *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 1773).

(12) « Dans l'usage courant, la valeur du mot se restreint à métier ayant un certain prestige par son caractère intellectuel ou artistique, ou par la position sociale de ceux qui l'exercent, ce qui le distingue de métier » (A. Rey [ss dir.], *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 1773).

(13) A. Rey (ss dir.), *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 1773.

(14) *Ibid.*

(15) *Dictionnaire de l'Académie française*, 9^e éd., disponible sur : <http://www.cnrtl.fr/definition/academie9/formation>.

(16) *Ibid.*

(17) A. Rey (ss dir.), *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 524.

(18) *Ibid.*

(19) *Dictionnaire de l'Académie française*, 9^e éd., disponible sur : <http://www.cnrtl.fr/definition/academie9/continue>.

(20) « Il faut également ajouter le projet de loi Billières de 1956 qui traite de l'éducation post-scolaire et permanente, et qui en donne la définition. C'est la première fois qu'est utilisée l'expression "formation permanente" » (F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle [1959-1968]* : *Cah. IRT* 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 34).

(21) V. également pour l'utilisation du terme « d'école parallèle » par Georges Friedmann : J. Capelle, *La formation professionnelle et la réforme de l'enseignement supérieur* : *Dr. soc.* 1967, p. 601, spéc. p. 605.

(22) A. Rey (ss dir.), *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 873.

(23) F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968)* : *Cah. IRT* 2002, n° 10, p. 19.

(24) V. Troger, *Les passeurs de l'éducation populaire à la formation continue* : *Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 9, spéc. p. 13.

(25) A. Prost, *Jalons pour une histoire de la formation professionnelle en France* (introduction au dossier) : *Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 5.

mais sans le même arrière-plan idéologique, les termes de « promotion sociale » ont également été utilisés sous l'impulsion de Michel Debré⁽²⁶⁾. Enfin, depuis la loi du 4 mai 2004, s'est imposée, sous l'influence du droit communautaire, l'expression « formation professionnelle tout au long de la vie »⁽²⁷⁾. Celle-ci est plus large que celle de « formation continue » puisqu'elle englobe également la formation initiale, particulièrement l'apprentissage⁽²⁸⁾.

5. – **Expansion.** Emprunté au bas latin *expansio*, le mot « expansion » est « relevé une première fois à la fin du xvi^e siècle comme terme d'astronomie. Il est repris vers la fin du xvii^e siècle avec le sens d'accroissement, de développement »⁽²⁹⁾. Dans le domaine économique, l'expansion est synonyme de croissance. Elle traduit un mouvement général de progression qui trouve à s'appliquer à la formation professionnelle continue devenue, selon certains, « l'un des poumons indispensables de l'économie »⁽³⁰⁾. Par-delà les doutes qu'elle suscite parfois, la formation professionnelle mérite d'être étudiée par le juriste au regard des enjeux qu'elle comporte (I), des normes qui la régissent (II) et des questions qu'elle suscite (III).

I. – Des enjeux

6. – **Enjeux pratiques et scientifiques.** Les enjeux afférents à la formation professionnelle sont d'ordre pratique (A) et scientifique (B).

A. – Enjeux pratiques

7. – **Économie.** La formation professionnelle constitue un enjeu économique de premier plan. Appréhendée de façon large⁽³¹⁾, le budget qui lui est consacré est estimé à 31,6 milliards d'euros, soit 1,5 % du produit intérieur brut⁽³²⁾. Le chiffre d'affaires cumulé des 60 000 prestataires de formation est évalué à plus de 13,5 milliards d'euros⁽³³⁾. Majoritairement composé de petites entreprises et de travailleurs indépendants, ce secteur emploie en France près de 150 000 salariés⁽³⁴⁾. En outre, les travaux menés sur le terrain économique tendent à montrer que la formation professionnelle permet d'augmenter les revenus des individus⁽³⁵⁾ ainsi que les performances des entreprises et bénéficie, plus largement, à l'ensemble de la collectivité⁽³⁶⁾.

(26) Marqué par les caractéristiques des années 1950, ce terme n'était pas adapté à la société des années 1960 qui avait besoin de davantage de flexibilité et de réactivité (F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle [1959-1968]* : Cah. IRT 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 42-46 et 55).

(27) P. Déjean, *L'évolution du dispositif français de formation professionnelle* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 185, spéc. p. 186. – N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : Dr. soc. 2004, p. 482, spéc. p. 488-489. – C. Frétygné et E. Lescure, *Sociologie et formation en France : Savoirs 2007*, n° 3, p. 9, spéc. p. 18.

(28) C. trav., art. L. 6111-1.

(29) A. Rey (ss dir.), *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010, p. 814.

(30) J. Le Goff, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, PUR, 2004, préf. Ph. Waquet, postface C. Chetcuti, p. 487.

(31) V. *infra*, n° 439 s'agissant du périmètre financier de la formation professionnelle.

(32) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2017, nov. 2016, p. 24.

(33) V. *infra*, n° 700.

(34) FFP, *Comprendre (enfin !) la formation professionnelle*, oct. 2014, p. 5.

(35) Une année d'étude supplémentaire apporterait des gains de salaire estimés entre 5 % et 15 % (A. Léné, *L'éducation, la formation et l'économie de la connaissance : approches économiques* : *Éducation et sociétés* 2005, n° 15, p. 91, spéc. p. 92).

(36) P. Cahuc et A. Zylberberg, *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Centre d'observation économique de la CCI de Paris, juill. 2006, spéc. p. 18-21.

8. – Gestion. En ce qu'elle permet aux entreprises de disposer de personnes convenablement formées au bon endroit et au bon moment, la formation est utilisée par les gestionnaires des ressources humaines comme vecteur d'efficacité, particulièrement grâce à la gestion des compétences⁽³⁷⁾. D'ailleurs, les sciences de gestion ont souvent précédé les sciences juridiques en matière de formation professionnelle. Tel fut notamment le cas en matière de plan de formation, de bilan de compétences et de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Signe de l'intérêt porté par les entreprises à la formation, les métiers qui lui sont liés absorbent près de 20 % des offres d'emploi des professions relevant des ressources humaines⁽³⁸⁾.

9. – Fiscalité, finances publiques, comptabilité. La formation professionnelle, dont le financement repose en partie sur une contribution ayant la nature d'une imposition⁽³⁹⁾, constitue un enjeu sur le terrain fiscal⁽⁴⁰⁾. Plusieurs mécanismes fiscaux destinés à avoir un effet incitatif en matière de formation ont, en outre, été mis en place. De tels dispositifs peuvent avoir des effets non négligeables sur les finances publiques⁽⁴¹⁾. Le budget de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle est sensiblement plus élevé que celui affecté à la Direction générale du travail⁽⁴²⁾. Par ailleurs, certains dispositifs de formation peuvent s'appuyer en partie sur le traitement comptable des dépenses de formation⁽⁴³⁾ et une comptabilité spécifique peut être imposée à certains organismes œuvrant dans le champ de la formation professionnelle⁽⁴⁴⁾.

10. – Social. La formation professionnelle permet aux individus d'accéder à un emploi, ce qui en fait d'emblée un enjeu social majeur, particulièrement dans un contexte de fort chômage. Une fois embauchés, les salariés peuvent conserver leur emploi, quitte à changer de métier, grâce à la formation. Cette dernière favorise les reconversions professionnelles, donc l'émancipation, voire la promotion sociale. La formation permet aux individus de s'intégrer dans une société, notamment grâce à l'apprentissage d'une langue et, plus globalement, par la transmission des savoirs de base.

11. – Politique. Les enjeux économiques, sociaux et fiscaux attachés à la formation professionnelle lui donnent une dimension politique. Fréquemment invoquée comme constituant un remède contre le chômage, la formation occupe régulièrement le débat public. L'articulation des compétences des différents acteurs œuvrant en matière

(37) L. Lethielleux, *L'essentiel de la gestion des ressources humaines*, Gualino-Lextenso, 9^e éd., 2015, p. 17-18 et 49-61.

(38) APEC, *Indice mensuel de diffusion des offres cadres sur Internet*, communiqués de presse, not. 17 août 2016 et 21 oct. 2015, p. 3.

(39) V. *infra*, nos 443 et s.

(40) Le choix aurait pu être effectué de faire reposer le financement de la formation professionnelle continue sur des cotisations sociales (cf. P. Déjean, *L'évolution du dispositif français de formation professionnelle* : *Bull. dr. comp. trav. et SS* 2004, p. 185, spéc. p. 189).

(41) Il importe à cet égard de respecter les règles de droit budgétaire.

(42) Si le nombre d'agents de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et de la Direction générale du travail (DGT) est comparable (255 pour la première et 200 pour la seconde), les budgets de ces deux directions sont très inégaux. En 2016, le budget de la DGEFP s'élevait à 11 milliards d'euros tandis que celui de la DGT n'était que de 40 millions d'euros (cf. « Bleu budgétaire Travail et emploi », annexe au PLF pour 2017, spéc. p. 13).

(43) V. sur ce point : S. Jubé, *Les normes comptables intègrent-elles les évolutions du droit du travail en matière de formation professionnelle ?* : *Dr. soc.* 2009, p. 1246.

(44) S'agissant des organismes de financement, V. *infra*, n° 529. – S'agissant du suivi comptable distinct pouvant s'appliquer aux organismes de formation, V. *infra*, n° 787.

de formation professionnelle, particulièrement en ce qui concerne les collectivités territoriales, contribue à renforcer cette dimension politique.

B. – Enjeux scientifiques

12. – Analyse économique du droit. Cadre juridique et développement économique sont liés⁽⁴⁵⁾. Le propos vaut dans le champ de la formation professionnelle, d'autant que ce thème est lié aux questions d'emploi et de marché du travail⁽⁴⁶⁾. La formation professionnelle constitue une terre fertile pour tous ceux qui s'intéressent à l'analyse économique du droit⁽⁴⁷⁾. Le juriste doit analyser les fondements et les effets économiques de la règle de droit pour proposer, le cas échéant, la norme qu'il conviendrait d'adopter⁽⁴⁸⁾. Pourtant, peu de juristes s'intéressent à la formation professionnelle, elle a été largement abandonnée à d'autres disciplines.

13. – Traitement scientifique. La formation professionnelle constitue un thème important des sciences de l'éducation⁽⁴⁹⁾. La sociologie utilise souvent les niveaux de formation des individus comme critère de différenciation⁽⁵⁰⁾ et les utilise comme point de départ de nombreuses recherches⁽⁵¹⁾. La sociologie de la formation est d'ailleurs parfois présentée comme étant un domaine de recherche à part entière⁽⁵²⁾ pour éviter son éclatement entre la sociologie de l'éducation et celle du travail⁽⁵³⁾. Les sciences économiques et les sciences de gestion⁽⁵⁴⁾ s'intéressent aussi à la formation professionnelle de même que la psychologie. Les sciences juridiques sont nettement plus en retrait⁽⁵⁵⁾. Seule une poignée de thèses sont consacrées au droit de la formation professionnelle en l'appréhendant généralement sous un angle particulier⁽⁵⁶⁾. Ce relatif désintérêt peut être en partie expliqué par la profusion de normes qui régissent cette matière et leur perpétuel renouvellement.

(45) Il n'est pas nécessaire d'opposer les pays de *common law* à ceux de tradition romano-germanique pour dresser un tel constat (cf. B. Deffains et M. Obidzinski, *Vers de nouveaux questionnements : production, design et évolution des systèmes juridiques*, in B. Deffains et É. Langlais [ss dir.], *Analyse économique du droit, Principes, méthodes, résultats*, de Boeck, 2009, p. 375, spéc. p. 382-385). – V. égal. sur ce point : Ph. Malinvaud, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, 16^e éd., 2016, p. 17-20, n° 19).

(46) V. sur ce point : S. Ferey et È.-A. Lambert, *L'Économie du droit du travail*, in B. Deffains et É. Langlais (ss dir.), *Analyse économique du droit, Principes, méthodes, résultats*, de Boeck, 2009, p. 263, spéc. p. 271.

(47) Cf. E. Mackaay et S. Rousseau, *Analyse économique du droit*, Dalloz, 2^e éd., 2008, p. 2-3. Le thème de la formation professionnelle apparaît, de façon latente, dès les premières pages de cet ouvrage.

(48) E. Mackaay et S. Rousseau, *op. cit.*, p. 592-600.

(49) Parmi les nombreuses revues consacrées à cette discipline, on peut mentionner la revue *Savoirs* destinée aux recherches en éducation et formation des adultes (V. le site Internet de la revue : <http://savoirs.u-paris10.fr/>).

(50) La référence aux catégories socio-professionnelles est omniprésente dans les travaux des sociologues.

(51) Le propos vaut en particulier pour l'école de l'individualisme méthodologique. – V. sur ce point : A. Laurent, *L'individualisme méthodologique*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1994.

(52) C. Frégné et E. Lescure, *Sociologie et formation en France : Savoirs* 2007, n° 3, p. 9, spéc. p. 18.

(53) C. Dubar, *La formation professionnelle continue en France : 1970-1980*, vol. 1, Aux amateurs de livres, 1986, p. 26-27, cité par C. Frégné et E. Lescure, *Sociologie et formation en France : Savoirs* 2007, n° 3, p. 9, spéc. p. 19.

(54) P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur : Dr. soc.* 1998, p. 233.

(55) Sur 432 thèses relatives à la formation des adultes, seules 16, soit 3,7 % de ce panel, ont été soutenues en droit entre 1971 et 2000. 198 l'ont été en sciences de l'éducation, 21 en sciences de gestion, 44 en psychologie, 41 en sociologie et 42 en sciences économiques (cf. F. F. Laot, *40 ans de recherche en formation d'adultes [1960-2000]*, L'Harmattan, 2002, p. 49-50, cité par C. Frégné et E. Lescure, *Sociologie et formation en France : Savoirs* 2007, n° 3, p. 9, spéc. p. 23). – Un autre inventaire mené notamment par le CNAM permet d'arriver au même constat, même si son périmètre est différent (<http://cdf.cnam.fr/theses-et-memoires-66132.kjsp>). Sur 120 thèses et habilitations à diriger des recherches soutenues entre 1968 et 2008, seules 5 intéressent les sciences juridiques.

(56) Peuvent être mentionnées par ordre chronologique les thèses suivantes : M. Cassard, *Le droit des travailleurs à la formation*, thèse dactyl. Paris I, 1975, ss dir. M. David. – C. Maillet, *Les incidences de la formation continue sur la carrière professionnelle des salariés*, thèse dactyl. Paris X, 1983, ss dir. J.-M. Luttringer. – A. Gentile, *La formation continue*

II. – Des normes

14. – Normes supranationales et nationales. Les normes supranationales (A) et nationales (B) sont particulièrement abondantes en matière de formation professionnelle⁽⁵⁷⁾.

A. – Normes supranationales

15. – Normes internationales et européennes. Le droit de la formation professionnelle est riche de normes d'origine internationale (1°) et européenne (2°). Celles-ci offrent au juge un important pouvoir et lui imposent une lourde responsabilité⁽⁵⁸⁾.

1° Droit international

16. – Nations unies, agences spécialisées. Généralement dotées d'un effet direct vertical mais d'un effet direct horizontal limité⁽⁵⁹⁾, les normes internationales sont particulièrement abondantes en matière de formation professionnelle. Le propos vaut pour les normes adoptées directement dans le cadre des Nations unies (a) ou *via* ses agences spécialisées (b).

a) Nations unies

17. – DUDH. L'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme⁽⁶⁰⁾ proclame que « toute personne a droit à l'éducation »⁽⁶¹⁾. Celle-ci doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental,

des enseignants, Résurgence d'une pédagogie libertaire, thèse Paris I, ANRT, 1984, ss dir. J. Freyssinet. – D. Courtois, *Le contrôle de la formation continue*, thèse dactyl. Bordeaux I, ss dir. J.-C. Javillier, 1989. – M. Théry, *Les formations professionnelles en alternance*, thèse Nantes, ANRT, ss dir. A. Supiot, 1991. – P. Guilloux, *Formation professionnelle continue et négociation collective*, thèse Rennes I, ANRT, ss dir. H. Blaise, 1993. – F. Mora, *La formation professionnelle continue : de l'instabilité de la norme au service d'un objectif permanent*, thèse Montpellier I, ANRT, ss dir. B. Teyssié, 1993. – P. Étiennot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse Nancy II, ANRT, 1994, ss dir. C. Marraud. – Ch. Julien, *Les politiques régionales de formation professionnelle continue*, thèse Paris II, L'Harmattan, 1998, ss dir. J. Chevallier. – M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ANRT, 1999, ss dir. M.-A. Moreau. – M.-A. Boitard-Lepine, *La formation, objet du contrat de travail*, thèse Cergy-Pontoise, ANRT, 1999, ss dir. F. Gaudu. – Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ANRT, 2000, ss dir. P.-Y. Verkindt. – P. Caillard, *Le diplôme*, thèse Nantes, ANRT, 2000, ss dir. A. Supiot. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse Valenciennes, ANRT, 2001, ss dir. M. Défossez. – L. Pelloux, *La compétence du salarié*, thèse Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, ANRT, 2004, ss dir. A. Triclin. – O. Montlaur, *La relation entre employabilité et responsabilisation des acteurs : le pari de la réforme de la formation professionnelle continue*, thèse Toulouse I, ANRT, ss dir. A. Arseguet, 2005. – A. Boute, *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue*, thèse dactyl. Nantes, 2014, ss dir. N. Maggi-Germain et J.-P. Chauchard.

(57) Il faut donc identifier les règles qui peuvent s'appliquer pour ensuite discerner la règle qui, le cas échéant, s'applique (E. Jeansen, *L'articulation des sources du droit, essai en droit du travail*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 20, 2008, préf. B. Teyssié, p. 10, n° 12).

(58) C. Guyon, *L'influence des normes supranationales sur le droit français du travail*, thèse Paris II, LexisNexis, 2016, préf. B. Teyssié, p. 9-10, n° 18 et 21.

(59) M. Lamour, *L'application par les juges français*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 1, *Particularités du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 541, spéc. p. 545, n° 8.

(60) La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) a été adoptée le 10 décembre 1948 au Palais de Chaillot à Paris par l'Assemblée générale des Nations unies (rés. 217, III, A).

(61) DUDH, art. 26, § 2 et § 3 : « L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux, ainsi que le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix. Les parents ont, par priorité, le droit de choisir le genre d'éducation à donner à leurs enfants ».

qui est « obligatoire »⁽⁶²⁾. Elle promet l'égal accès aux études supérieures et surtout la généralisation de l'enseignement technique et professionnel⁽⁶³⁾. La portée de cette Déclaration, même si elle a rang de traité, est essentiellement symbolique⁽⁶⁴⁾. Elle constitue cependant une source d'inspiration pour la promotion des droits de l'homme dans d'autres instruments internationaux.

18. – PIDESC. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels⁽⁶⁵⁾ accorde à la formation professionnelle une place importante. Son article 6 intègre l'orientation et la formation techniques et professionnelles au sein du droit au travail, comprenant le droit de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté⁽⁶⁶⁾. Dans le prolongement de l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'article 13 du Pacte reconnaît à toute personne le droit à l'éducation⁽⁶⁷⁾, notamment par : 1) le développement d'un réseau scolaire à tous les échelons ; 2) l'établissement d'un système adéquat de bourses ; 3) l'amélioration continue des conditions matérielles dans lesquelles évolue le personnel enseignant. Par ailleurs, le paragraphe 4 de l'article 13 du Pacte stipule qu'« aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme portant atteinte à la liberté des individus et des personnes morales de créer et de diriger des établissements d'enseignement »⁽⁶⁸⁾. Deux mécanismes permettent d'assurer l'effectivité des droits contenus dans le Pacte. Le premier est celui de l'applicabilité directe, devant les juridictions nationales, des stipulations de ce traité⁽⁶⁹⁾. Le second permet d'invoquer, depuis le 5 mai 2013, l'ensemble des droits contenus dans le Pacte

(62) DUDH, art. 26, § 1^{er}. – K. Singh, *Le droit à l'éducation*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 2, *Règles du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 1746, spéc. p. 1760, n° 32.

(63) DUDH, art. 26, § 1^{er}.

(64) M. Lamour, *L'application par les juges français*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 1, *Particularités du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 541, spéc. p. 556, n° 32-35.

(65) Souvent abrégé « PIDESC », le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été adopté par l'Assemblée générale des Nations unies le 16 décembre 1966. Il est entré en vigueur le 3 janvier 1976 (rés. 2200A, XXI). Il a été ratifié par cent soixante-quatre États.

(66) « 1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'à toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.

2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales ».

(67) V. sur ce point : Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 21^e session, Observation générale n° 13 sur le droit à l'éducation, 15 nov.-3 déc. 1999, not. pts 15 et 16.

(68) Le paragraphe 4 de l'article 13 poursuit : « sous réserve que les principes énoncés au paragraphe 1^{er} soient observés et que l'éducation donnée dans ces établissements soit conforme aux normes minimales qui peuvent être prescrites par l'État ».

(69) La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de relever d'office le moyen tiré de la violation, par une disposition du Code de commerce local applicable en Alsace-Moselle, d'un article de ce Pacte. V. sur ce point : Cass. soc., 16 déc. 2008, n° 05-40.876, *Eichenlaub c/ Sté Axa vie-France Iard.* : *Bull. civ.* 2008, V, n° 251 ; *JurisData* n° 2008-046310 ; *RJS* 3/2009, n° 285 ; *RDT* 2009, p. 239, obs. R. de Quenaudon ; *Dr. soc.* 2009, p. 236, obs. J. Mouly ; *RDT* 2009, p. 399, obs. P. Rémy ; *JCP S* 2009, 1114, note I. Beyneix. – *Adde*, Cass. soc., 10 févr. 2009, n° 05-40.876, non publié au bulletin (rectification d'erreur matérielle). – Cependant, la position de la chambre sociale de la Cour de cassation n'est pas partagée par l'ensemble des autres chambres de cette juridiction ce qui limite la portée de l'applicabilité directe des dispositions du Pacte (M. Lamour, *L'application par les juges français*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock [ss dir.], *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 1, *Particularités du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 541, spéc. p. 547, n° 10-13). – V., s'agissant du Conseil d'État : CE, 4^e et 5^e ss-sect. réunies, 23 déc. 2011, n° 350541, *Assoc. DIH-Mouvement de protestation civique* : *Rec. CE* 2011, tables, p. 1121 ; *JurisData* n° 2011-029140.

devant le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, composé d'experts indépendants⁽⁷⁰⁾. Cette faculté a été ouverte à la suite de l'entrée en vigueur du Protocole facultatif relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 2008⁽⁷¹⁾. Désormais, des particuliers ou des groupes de particuliers affirmant être victimes d'une violation par un État partie au Protocole d'un des droits économiques, sociaux ou culturels énoncés dans le Pacte peuvent présenter une communication au comité dénonçant cette violation⁽⁷²⁾.

19. – Convention relative au statut des réfugiés. Les articles 22 et 24 de la Convention du 28 juillet 1951⁽⁷³⁾ relative au statut des réfugiés imposent aux États contractants d'accorder aux réfugiés le même traitement qu'à leurs nationaux s'agissant de l'enseignement primaire, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Les États doivent également accorder aux réfugiés un traitement aussi favorable que possible et, en tout cas, non moins favorable que celui qui est accordé aux étrangers en général, quant aux catégories d'enseignements autres que l'enseignement primaire⁽⁷⁴⁾.

20. – Convention relative aux droits des personnes handicapées. La Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006 a été ratifiée⁽⁷⁵⁾ par la France⁽⁷⁶⁾ ; elle est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Elle concerne indirectement la formation professionnelle puisqu'elle encourage⁽⁷⁷⁾ : 1) la formation des professionnels travaillant avec des personnes handicapées⁽⁷⁸⁾ ; 2) l'organisation de « programmes de formation en sensibilisation aux personnes handicapées et aux droits des personnes handicapées » et la formation relative aux problèmes d'accès rencontrés par les personnes handicapées⁽⁷⁹⁾ ; 3) la formation appropriée des personnes concourant à l'administration de la justice⁽⁸⁰⁾ ; 4) la formation aux techniques de mobilité⁽⁸¹⁾ ; 5) l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue des personnes handicapées⁽⁸²⁾.

(70) J.-C. Zarka, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels : entrée en vigueur du Protocole facultatif* : D. 2013, p. 1211.

(71) Vingt et un États, dont la France (L. n° 2014-1352, 13 nov. 2014 : JO 13 nov. 2014, p. 19162 et D. n° 2015-738 : JO 27 juin 2015, p. 10844) ont ratifié ce protocole.

(72) Prot. facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 18 juin 2008, art. 2. Pour que la communication soit recevable, certaines conditions doivent être réunies, notamment celle tenant à l'épuisement des voies de recours internes (cf. Prot. facultatif préc., art. 3 et 4).

(73) Cette convention, signée à Genève, est entrée en vigueur le 22 avril 1954. Le 1^{er} août 2007, cent quarante-sept États étaient parties à la Convention ou à son Protocole (cf. <http://www.unhcr.org/fr/convention-1951-relative-statut-refugies.html>).

(74) Cette stipulation vise l'accès aux études, la reconnaissance des certificats d'études, de diplômes et de titres universitaires délivrés à l'étranger ainsi que la remise des droits et taxes et l'attribution de bourses d'études (Conv., art. 22, § 2).

(75) Cent soixante-six États ont ratifié cette convention.

(76) L. n° 2009-1791, 31 déc. 2009 autorisant la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées : JO 3 janv. 2010, p. 121. – D. n° 2010-356, 1^{er} avr. 2010, portant publication de la convention relative aux droits des personnes handicapées (ensemble un protocole facultatif), signée à New York le 30 mars 2007 : JO 3 avr. 2010, p. 6501.

(77) Conv. relative aux droits des personnes handicapées, art. 4, § 1, i).

(78) *Ibid.*, art. 4, § 1, i) et art. 26, § 2.

(79) *Ibid.*, art. 8, § 2, d) et art. 9, § 2, c).

(80) Ceci vise y compris les personnels de police et les personnels pénitentiaires (Conv. relative aux droits des personnes handicapées, art. 13, § 2).

(81) Conv. relative aux droits des personnes handicapées, art. 20, c).

(82) *Ibid.*, art. 24, not. § 5 et art. 27, § 1, d).

Le protocole facultatif, signé à New York le 23 septembre 2008, se rapportant à la Convention, impose aux États qui l'ont ratifié⁽⁸³⁾ la création d'un mécanisme d'examen des communications présentées par des particuliers ou des groupes de particuliers qui prétendent être victimes d'une violation de la Convention par l'État dont ils relèvent⁽⁸⁴⁾.

21. – Convention internationale des droits de l'enfant. L'article 28 de la Convention internationale des droits de l'enfant⁽⁸⁵⁾ stipule que les États parties encouragent l'organisation de différentes formes d'enseignement secondaire, tant général que professionnel⁽⁸⁶⁾. Ils doivent en outre prendre des mesures appropriées, telles l'instauration de la gratuité de l'enseignement et, le cas échéant, l'attribution d'aides financières, pour atteindre cet objectif⁽⁸⁷⁾. De telles obligations ne sont cependant pas de nature à ouvrir des droits aux justiciables qui se prévaudraient d'un manquement à l'article 28 de la Convention⁽⁸⁸⁾. Seul leur est ouvert, après épuisement des voies de recours internes, le droit de présenter une communication au Comité des droits de l'enfant⁽⁸⁹⁾.

b) Agences spécialisées des Nations unies

22. – OIT, UNESCO. Deux agences spécialisées des Nations unies s'intéressent aux questions de formation professionnelle : l'Organisation internationale du travail (OIT) (1) et l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) (2).

1) Organisation internationale du travail

23. – Conventions et recommandations. L'enseignement technique et professionnel figure depuis 1919 dans le préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du travail⁽⁹⁰⁾. L'intérêt de cette organisation pour le domaine éducatif et la formation a été réaffirmé à l'article 3 de la déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'OIT⁽⁹¹⁾. Il n'est donc pas surprenant que trois conventions et plusieurs recommandations traitent directement de formation professionnelle⁽⁹²⁾. La première convention, en date du 22 juin 1962, traite de la politique

(83) Quatre-vingt-neuf États, dont la France, ont ratifié ce protocole.

(84) Prot. facultatif se rapportant à la convention relative aux droits des personnes handicapées signé à New York le 23 septembre 2008, art. 1^{er}.

(85) Cent quatre-vingt-seize États sont parties à cette convention.

(86) Conv. ONU des droits de l'enfant, 20 nov. 1989, art. 28, § 1, b). Est un enfant au sens de cette convention tout être humain âgé de moins de dix-huit ans.

(87) Conv. ONU des droits de l'enfant, 20 nov. 1989, art. 28, § 1, b).

(88) CAA Versailles, 1^{er} ch., 17 févr. 2005, n° 03VE02976.

(89) Prot. facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant établissant une procédure de présentation de communications, adopté par l'Assemblée générale des Nations unies le 19 décembre 2011 et entré en vigueur le 14 avril 2014, art. 1^{er} et 7. Ce Protocole a été ratifié par la France le 7 janvier 2016.

(90) Souvent abrégée « OIT ». – J.-M. Servais, *Droit international du travail*, Larcier, 2015, p. 180, n° 462.

(91) La formation professionnelle est perçue à la fois comme un moyen d'atteindre la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, mais aussi comme un vecteur d'égalité des chances. – G. T. Chatton, *Vers la pleine reconnaissance des droits économiques, sociaux et culturels*, thèse Genève, LGDJ-Lextenso, Schulthess, 2013, préf. M. Hottelier et G. Malinverni, p. 37 et s.

(92) Les recommandations se distinguent des conventions par leur caractère non contraignant (cf. S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris et M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013, p. 12-13, n° 9-10).

sociale⁽⁹³⁾. Seuls ses articles 15 et 16 sont relatifs à la formation professionnelle et ne sont guère contraignants⁽⁹⁴⁾. La deuxième, du 24 juin 1974, est relative au congé-éducation payé et tend à assurer la promotion à des fins de formation à tous les niveaux (éducation générale, sociale ou civique et syndicale)⁽⁹⁵⁾. La troisième, du 23 juin 1975, traite de la « mise en valeur des ressources humaines »⁽⁹⁶⁾. Elle établit d'emblée un lien entre l'orientation, la formation et l'emploi. En dépit de sa dénomination, elle ne concerne que le champ de la formation. Elle vise à assurer : 1) une meilleure information des individus ; 2) une plus grande correspondance entre leurs besoins et les systèmes de formation professionnelle nationaux. D'autres instruments, dits « techniques », de l'Organisation internationale du travail abordent la question de la formation professionnelle alors que telle n'est pas leur ambition première. La convention n° 88 de l'OIT impose ainsi que les agents du service de l'emploi reçoivent une formation appropriée à l'exercice de leurs missions⁽⁹⁷⁾. Les États ayant ratifié la convention n° 159 doivent organiser et évaluer les services d'orientation et de formation professionnels destinés à permettre aux personnes handicapées : 1) d'obtenir et de conserver un emploi ; 2) de progresser professionnellement⁽⁹⁸⁾. L'accès à la formation des travailleurs employés par des agences d'emploi privées est évoqué par la convention n° 181 du 19 juin 1997⁽⁹⁹⁾. La formation professionnelle constitue une exception au sens de la convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé à quinze ans⁽¹⁰⁰⁾. La convention n° 187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail promeut la culture de la prévention par la formation⁽¹⁰¹⁾. Enfin, selon le professeur

(93) Conv. OIT n° 117, 22 juin 1962. Trente-trois États, à l'exception de la France, ont ratifié cette convention.

(94) Art. 15 : « 1. Des dispositions appropriées seront prises, dans toute la mesure où les circonstances locales le permettent, pour développer progressivement un large programme d'éducation, de formation professionnelle et d'apprentissage afin de préparer efficacement les enfants et les adolescents de l'un et de l'autre sexe à une occupation utile. 2. Les lois ou les règlements nationaux fixeront l'âge de fin de scolarité ainsi que l'âge minimum et les conditions d'emploi. 3. Afin que les enfants puissent bénéficier des possibilités d'instruction existantes et que l'extension de ces possibilités ne soit pas entravée par la demande de main-d'œuvre de cette catégorie, l'emploi des enfants n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité sera interdit pendant les heures d'école, dans les régions où existent des possibilités d'instruction suffisantes pour la majorité des enfants d'âge scolaire ».

Art. 16 : « 1. Afin d'assurer une productivité élevée par le développement du travail spécialisé, l'enseignement des nouvelles techniques de production devra être dispensé lorsqu'il y aura lieu.

2. Les autorités compétentes se chargeront de l'organisation ou du contrôle de cette formation professionnelle, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs du pays d'où viennent les candidats et du pays de la formation ».

(95) Conv. OIT n° 140, 24 juin 1974, ratifiée par la France le 20 octobre 1975. V. sur ce point : D. n° 78-157, 9 févr. 1978, portant publication de la convention internationale du travail n° 140 concernant le congé-éducation payé, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève le 24 juin 1974 : JO 14 févr. 1978, p. 713. – Seuls trente-cinq États ont ratifié cette convention. D'ailleurs, la Confédération européenne des syndicats (CES) regrette que seulement treize États membres de l'Union européenne entrent dans cette catégorie (*Liaisons soc. Europe* 2016, n° 403, p. 3).

(96) Conv. OIT n° 142, 23 juin 1975, ratifiée par la France le 10 septembre 1984. Soixante-huit États ont ratifié cette convention.

(97) Conv. OIT n° 088, 9 juill. 1948, art. 9, § 4, ratifiée par la France le 15 octobre 1952. Quatre-vingt-onze États ont ratifié cette convention.

(98) Conv. OIT n° 159, 20 juin 1983, art. 7 et 9, ratifiée par la France le 16 mars 1989. Quatre-vingt-trois États ont ratifié cette convention.

(99) Conv. OIT n° 181, 19 juin 1997, art. 11, f), ratifiée par la France le 28 oct. 2015 et entrée en vigueur le 28 octobre 2016. Trente-deux États ont ratifié cette convention. *Adde*, D. n° 2016-1629, 29 nov. 2016, portant publication de la convention n° 181 de l'Organisation internationale du travail relative aux agences d'emploi privées, adoptée à Genève le 19 juin 1997 : JO 1^{er} déc. 2016, texte n° 3 sur 113.

(100) Conv. OIT n° 138, 26 juin 1973, ratifiée par la France le 13 juillet 1990. Cent soixante-neuf États ont ratifié cette convention.

(101) V. sur ce point *infra*, n° 93.

Servais, la convention n° 29 sur le travail forcé⁽¹⁰²⁾ pourrait conduire à invalider les clauses de dédit-formation⁽¹⁰³⁾.

24. – Institutions. Le Bureau international du travail peut fournir aux gouvernements qui le souhaitent des aides pour élaborer une législation prise sur la base des décisions de la Conférence⁽¹⁰⁴⁾. L'OIT s'est en outre dotée, depuis 1963, d'un service technique spécialisé en matière de formation professionnelle : le Centre inter-américain pour le développement de la connaissance dans la formation professionnelle⁽¹⁰⁵⁾. Établi en Uruguay, à Montevideo, il est chargé du développement de la coopération entre les institutions nationales chargées de la formation professionnelle ainsi que de la diffusion des connaissances, expériences et bonnes pratiques dans ce domaine. Par ailleurs, l'OIT a créé en 1965 son propre département de la formation basé à Turin. Il est chargé d'assister les États dans leur développement économique et social grâce à la formation.

2) Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

25. – UNESCO. La compétence de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture⁽¹⁰⁶⁾ ne se limite pas à l'éducation initiale. Elle s'étend à la formation professionnelle continue⁽¹⁰⁷⁾. La nécessité d'alphabétiser un grand nombre d'adultes à travers le monde justifie notamment cette intervention⁽¹⁰⁸⁾. Plusieurs conventions et recommandations de l'UNESCO traitent de la formation professionnelle continue⁽¹⁰⁹⁾. La plupart de ces instruments ne sont pas contraignants pour les États. La première convention, relative à la lutte contre la discrimination, a été adoptée le 14 décembre 1960. Elle encourage l'éducation des personnes qui n'ont pas reçu d'instruction primaire (ou qui ne l'ont pas reçue jusqu'à son terme) afin de leur permettre de poursuivre leurs études en fonction de leurs aptitudes⁽¹¹⁰⁾. La ratification de cette convention, sans réserve possible, oblige les États « à prendre toute mesure législative et réglementaire nécessaire pour abroger les textes contraires à la convention et adopter ceux qui assureront la conformité de sa législation avec la convention »⁽¹¹¹⁾.

(102) Conv. OIT n° 029, 29 juin 1930, ratifiée par la France le 24 juin 1937. Cent soixante-dix-huit États ont ratifié cette convention.

(103) J.-M. Servais, *Droit international du travail*, Larcier, 2015, p. 185, n° 477. – Le juge judiciaire n'a cependant jamais consacré une telle interprétation ni relevé d'office un tel moyen (V. sur ce dernier point : M. Lamour, *L'application par les juges français*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock [ss dir.], *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 1, *Particularités du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 541, spéc. p. 543, n° 3). – Adde, CIT (65^e session, 1979), *Abolition du travail forcé, Étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, BIT, 1979, p. 27-32, n° 55-62. – Sur la licéité des clauses de dédit-formation, V. *infra*, n°s 657 et s.

(104) Les activités d'aide et de coopération technique absorbent un tiers des ressources de l'OIT (A. Donnette-Boissière, *Leçons de droit social international et européen*, Ellipses, 2015, p. 55).

(105) Souvent abrégé « CINTERFOR ». – A. Donnette-Boissière, *Leçons de droit social international et européen*, Ellipses, 2015, p. 48.

(106) Souvent abrégée « UNESCO ».

(107) K. Singh, *Le droit à l'éducation*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 2, *Règles du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 1746, n° 2.

(108) En 2000, le nombre d'analphabètes âgés d'au moins quinze ans était estimé à 875 millions (UNESCO, *Le droit à l'éducation : vers l'éducation pour tous tout au long de la vie*, Rapport mondial sur l'éducation, 2000, p. 17).

(109) V. égal. la Déclaration de Hambourg sur l'éducation des adultes issue de la 5^e conférence internationale des adultes qui s'est tenue du 14 au 18 juillet 1997.

(110) Conv. UNESCO, 15 déc. 1960, concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, art. 4, c), ratifiée par la France le 11 septembre 1961. Cent deux États sont parties à cette convention.

(111) K. Singh, *Le droit à l'éducation*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 2, *Règles du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 1746, spéc. p. 1751, n° 12.

La convention du 16 novembre 1989 sur l'enseignement technique et professionnel vise à allier savoirs généraux et professionnels, notamment au profit des adultes⁽¹¹²⁾. L'UNESCO et le Conseil de l'Europe ont favorisé la conclusion d'une convention, dont le périmètre est limité au continent européen, relative à la reconnaissance des qualifications⁽¹¹³⁾. Outre ces traités, l'UNESCO a adopté plusieurs recommandations qui ont pour objet d'encourager les États à agir en matière d'éducation et de formation professionnelle continue. Celle du 5 octobre 1966 est spécifique à la condition du personnel enseignant. Deux autres, datées du 13 novembre 2015, sont relatives à : 1) l'enseignement et la formation techniques et professionnels⁽¹¹⁴⁾ ; 2) l'apprentissage et l'éducation des adultes.

2° Droit européen

26. – Conseil de l'Europe, Union européenne. Les normes européennes en matière de formation professionnelle trouvent leur source au sein du Conseil de l'Europe (a) ou dans le cadre de l'Union européenne⁽¹¹⁵⁾ (b).

a) Conseil de l'Europe

27. – Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. L'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales aborde la question de l'enseignement, mais pour en faire une composante de la liberté de pensée, de conscience et de religion. Pour trouver une référence plus substantielle à l'enseignement, il faut se référer à l'article 2 du premier protocole additionnel à la Convention. Celui-ci proclame le droit à l'instruction⁽¹¹⁶⁾ au profit des adultes⁽¹¹⁷⁾. L'interprétation que livre la Cour européenne des droits de l'homme de cet article laisse une importante marge de liberté aux États dans la mise en œuvre de ce droit⁽¹¹⁸⁾. Par ailleurs, l'article 4, § 2, de la Convention prohibe le travail forcé ou obligatoire. Tel qu'interprété par la Cour européenne des droits de l'homme, ce texte permet d'exiger le versement échelonné d'indemnités de dédit-formation⁽¹¹⁹⁾. Cependant, la portée de cette exigence est sérieusement limitée car

(112) Seulement dix-sept États, à l'exception de la France, sont parties à cette convention.

(113) Conv. UNESCO, 11 avr. 1997, concernant la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la Région européenne, ratifiée par la France le 4 octobre 1999. Cinquante-trois États sont parties à cette convention.

(114) Cette recommandation remplace celle de 2001 portant sur le même thème. Elle encourage le développement de la formation, y compris au moyen de partenariats public-privé et de réduction d'impôts (Recomm. UNESCO, 13 nov. 2015, concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels, pt 21).

(115) V. s'agissant des réflexions sur la mise en place d'un cadre unique européen d'apprentissage (*Liaisons soc. Europe* 2015, n° 377, p. 6).

(116) « Nul ne peut se voir refuser le droit à l'instruction. L'État, dans l'exercice des fonctions qu'il assumera dans le domaine de l'éducation et de l'enseignement, respectera le droit des parents d'assurer cette éducation et cet enseignement conformément à leurs convictions religieuses et philosophiques. ». – L.-M. Le Rouzic, *Le droit à l'instruction dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, thèse Bordeaux, L'Harmattan, 2015, préf. D. Szymczak, spéc. p. 28-29, n° 8-10 sur la distinction de l'enseignement et de l'instruction.

(117) V. s'agissant d'un détenu : CEDH, 4^e sect., 27 mai 2014, n° 16032/07, *Velyo Velez c/ Bulgarie*. Cependant, les prisonniers ne peuvent exiger de l'État l'organisation d'une formation en prison.

(118) Cf. Conseil de l'Europe et Cour européenne des droits de l'homme, *Guide sur l'article 2 du Protocole n° 1 à la Convention européenne des droits de l'homme, Droit à l'instruction*, 2015.

(119) Selon la Cour, le fait d'exiger d'un médecin militaire le versement immédiat de plus de 100 000 € d'indemnité est constitutif d'une charge disproportionnée pour le requérant et viole ainsi l'article 4, § 2, de la Convention (CEDH, 1^{er} sect., 4 juin 2015, n° 51637/12, *Chitos c/ Grèce*, pts 108 et 109).

elle ne peut pas s'appliquer aux obligations librement souscrites en application d'un contrat⁽¹²⁰⁾. La jurisprudence française relative aux clauses de dédit-formation ne devrait donc pas être influencée par les décisions de la Cour de Strasbourg⁽¹²¹⁾.

28. – Charte sociale européenne. Riche de « droits à »⁽¹²²⁾, la Charte sociale européenne révisée le 3 mai 1996 proclame en son article 9 le droit à l'orientation⁽¹²³⁾ et en son article 10 le droit à la formation professionnelle⁽¹²⁴⁾. En raison de leur caractère programmatique, ces articles ne sont pas dotés d'un effet direct en droit interne⁽¹²⁵⁾. L'intérêt de telles dispositions n'est cependant pas nul en raison de la présence d'un système de réclamations collectives permettant notamment aux partenaires sociaux de saisir le Comité européen des droits sociaux des violations de la charte dont un État se serait rendu coupable. Le comité examine alors la compatibilité de l'ordre juridique national *in abstracto*⁽¹²⁶⁾. Parfois engagées, de telles procédures n'ont jamais abouti, s'agissant du droit français⁽¹²⁷⁾, à un constat de la violation des articles 9 et 10 de la Charte sociale européenne⁽¹²⁸⁾. En revanche, tel n'est pas le cas de l'article 15, § 1 qui impose aux États de prendre les mesures nécessaires pour fournir une orientation, une éducation et une formation professionnelle aux personnes handicapées⁽¹²⁹⁾.

(120) CEDH, 1^{re} sect., 4 juin 2015, n° 51637/12, *Chitos c/ Grèce*, pt 79.

(121) *Contra* : J.-P. Marguénaud et J. Mouly, *Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative au droit du travail (année 2015)* : *Dr. soc.* 2016, p. 697, spéc. p. 698.

(122) B. Teysié, *Un nouveau droit du travail ?* : *JCP S* 2015, 1234, spéc. n° 4.

(123) « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi ; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes. »

(124) « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

1. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ;
2. à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ;
3. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :
 - a. des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;
 - b. des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ;
4. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ;
5. à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :
 - a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
 - b. l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;
 - c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;
 - d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs. »

(125) J. Mouly : *Dr. soc.* 2014, p. 474, obs. ss CE, 2^e et 7^e ss-sect. réunies, 10 févr. 2014, n° 358992 : *Rec. CE* 2014. – C. Guyon, *L'influence des normes supranationales sur le droit français du travail*, thèse Paris II, LexisNexis, 2016, préf. B. Teysié, p. 119, n° 158.

(126) S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris et M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013, p. 39, n° 38.

(127) V. cependant s'agissant de la conformité du contrat d'apprentissage grec à l'article 10, § 2, de la Charte sociale européenne : CEDS, 23 mai 2012, n° 66/2011, *Fédération générale des employés des compagnies publiques d'électricité (GENOP-DEI) et Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) c/ Grèce*, pt 36 à 41.

(128) V., par ex. : CEDS, 10 oct. 2000, n° 6/1999, *Synd. national des professions du tourisme c/ France*.

(129) CEDS, 11 sept. 2013, n° 81/2012, *Action européenne des handicapés (AEH) c/ France*, pts 101 à 121.

29. – Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant.

L'article 14, § 1 de la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant du 24 novembre 1977⁽¹³⁰⁾ énonce que les travailleurs migrants et les membres de leurs familles bénéficient de l'enseignement général et professionnel ainsi que de la formation et de la rééducation professionnelles au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux. La formation doit tenir compte des besoins des travailleurs migrants en vue de leur retour dans leur État d'origine⁽¹³¹⁾. L'État d'accueil doit également faciliter l'enseignement de sa langue en faveur des travailleurs migrants et des membres de leurs familles⁽¹³²⁾. S'agissant de la formation professionnelle, ce traité n'a été, en France, que rarement invoqué⁽¹³³⁾.

b) Union européenne

30. – Traités. La formation professionnelle constitue un sujet majeur de l'Union européenne⁽¹³⁴⁾. Elle l'était déjà du temps de la Communauté européenne⁽¹³⁵⁾. Si le thème de la formation est absent du Traité sur l'Union européenne, il figure à l'article 6 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). En application de ce texte, l'Union est compétente pour appuyer, coordonner et compléter l'action des États membres en matière d'éducation et de formation professionnelle⁽¹³⁶⁾. La Cour de justice a livré une interprétation extensive de la notion de formation professionnelle, étendant en conséquence la compétence de l'Union en la matière⁽¹³⁷⁾. Selon la Cour, la politique commune de formation professionnelle constitue « un élément *indispensable* des activités de la Communauté dont les objectifs comprennent, en autres, la libre circulation des personnes, la mobilité de la main-d'œuvre et l'amélioration du niveau de vie des travailleurs »⁽¹³⁸⁾.

(130) Ce traité est entré en vigueur en France le 1^{er} décembre 1983 après avoir été ratifié le 22 septembre 1983. Il a été ratifié par onze États.

(131) Conv. européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, 24 nov. 1977, art. 14, § 5.

(132) *Ibid.*, art. 14, § 2.

(133) M. Lamour, *L'application par les juges français*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 1, *Particularités du droit international social*, Bruylant, 2013, p. 541, spéc. p. 560, n° 44.

(134) Deux institutions chargées spécifiquement de la formation au niveau européen ont été mises en place. Il s'agit d'abord du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), créé en 1975, dont le siège est à Berlin. Il a pour mission d'apporter à la Commission un concours en vue d'assurer le développement de la formation professionnelle initiale et continue (P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 2^e éd., 2014, p. 102, n° 84-1). La Fondation européenne pour la formation, qui a son siège à Turin, a été créée en 1994. Elle aide les États partenaires de l'Union européenne.

(135) P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 2^e éd., 2014, p. 41, n° 20-3. – V., par ex. : Comm. CE, déc. n° 63/266/CE, 2 avr. 1963, portant établissement des principes généraux pour la mise en œuvre d'une politique commune de formation professionnelle : *JOCE* n° 1338/63, 20 avr. 1963. – V. égal. sur ce point : B. Teysié, *Droit européen du travail*, LexisNexis, 5^e éd., 2013, p. 197, n° 433. – Adde, Comm. CE, recom. n° 93/404/CEE, 30 juin 1993, relative à l'accès à la formation professionnelle continue : *JOCE* n° L 181/37, 23 juill. 1993.

(136) S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris et M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013, p. 123, n° 114.

(137) V., s'agissant du caractère professionnel d'une formation à l'art des bandes dessinées : CJCE, 13 févr. 1985, aff. 293/83, *Gravier c/ Ville de Liège* : *Rec. CE* 1985, p. 593, spéc. pt 30. – V., s'agissant du programme « Erasmus » : CJCE, 30 mai 1989, aff. 242/87, *Commission c/ Conseil* : *Rec. CE* 1989, p. 1425 ; *RTDE* 1991, p. 127, note J. Pertek ; *D.* 1990, p. 92, obs. L. Cartou. – V. égal. sur ce point : S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris et M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013, p. 124, n° 114. – P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 2^e éd., 2014, p. 380, n° 379.

(138) La Cour ajoute : « En particulier, l'accès à la formation professionnelle est susceptible de favoriser la libre circulation des personnes dans l'ensemble de la Communauté, en leur permettant d'obtenir une qualification dans l'État membre où ils se proposent d'exercer leurs activités professionnelles et en leur procurant l'occasion de parfaire leur formation de développer leurs talents particuliers dans l'État membre dont l'enseignement professionnel comporte

C'est pour cette raison que les articles 165 et 166 du TFUE⁽¹³⁹⁾ confient à l'Union européenne, dans le respect du principe de subsidiarité⁽¹⁴⁰⁾, un rôle en matière d'éducation⁽¹⁴¹⁾ et de formation professionnelle⁽¹⁴²⁾. En outre, la formation professionnelle *lato sensu* constitue un élément majeur de la liberté d'établissement car elle facilite, *via* la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres, l'accès à des activités non salariées et leur exercice⁽¹⁴³⁾. Enfin, le Traité instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique⁽¹⁴⁴⁾ autorise la Commission à créer des écoles pour la formation de spécialistes dans le domaine de l'énergie et de la protection sanitaire⁽¹⁴⁵⁾. L'article 33 de ce traité impose aussi à chaque

la spécialisation appropriée » (CJCE, 13 févr. 1985, aff. 293/83, *Gravier c/ Ville de Liège* : *Rec. CJCE* 1985, I, p. 593, pts 23 et 24).

(139) Le titre XII du TFUE est en partie consacré à l'éducation et la formation professionnelle.

(140) P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 2^e éd., 2014, p. 61, n° 40.

(141) TFUE, art. 165 : « 1. L'Union contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu de l'enseignement et l'organisation du système éducatif ainsi que leur diversité culturelle et linguistique. L'Union contribue à la promotion des enjeux européens du sport, tout en tenant compte de ses spécificités, de ses structures fondées sur le volontariat ainsi que de sa fonction sociale et éducative.

2. L'action de l'Union vise :

- à développer la dimension européenne dans l'éducation, notamment par l'apprentissage et la diffusion des langues des États membres ;
- à favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants, y compris en encourageant la reconnaissance académique des diplômes et des périodes d'études ;
- à promouvoir la coopération entre les établissements d'enseignement ;
- à développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes d'éducation des États membres ;
- à favoriser le développement des échanges de jeunes et d'animateurs socio-éducatifs et à encourager la participation des jeunes à la vie démocratique de l'Europe ;
- à encourager le développement de l'éducation à distance ;
- à développer la dimension européenne du sport, en promouvant l'équité et l'ouverture dans les compétitions sportives et la coopération entre les organismes responsables du sport, ainsi qu'en protégeant l'intégrité physique et morale des sportifs, notamment des plus jeunes d'entre eux.

3. L'Union et les États membres favorisent la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes en matière d'éducation et de sport, et en particulier avec le Conseil de l'Europe.

4. Pour contribuer à la réalisation des objectifs visés au présent article :

- le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions, adoptent des actions d'encouragement, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres ;
- le Conseil adopte, sur proposition de la Commission, des recommandations ».

(142) TFUE, art. 166 : « 1. L'Union met en œuvre une politique de formation professionnelle, qui appuie et complète les actions des États membres, tout en respectant pleinement la responsabilité des États membres pour le contenu et l'organisation de la formation professionnelle.

2. L'action de l'Union vise :

- à faciliter l'adaptation aux mutations industrielles, notamment par la formation et la reconversion professionnelle ;
- à améliorer la formation professionnelle initiale et la formation continue afin de faciliter l'insertion et la réinsertion professionnelle sur le marché du travail ;
- à faciliter l'accès à la formation professionnelle et à favoriser la mobilité des formateurs et des personnes en formation, et notamment des jeunes ;
- à stimuler la coopération en matière de formation entre établissements d'enseignement ou de formation professionnelle et entreprises ;
- à développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes de formation des États membres.

3. L'Union et les États membres favorisent la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes en matière de formation professionnelle.

4. Le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions, adoptent des mesures pour contribuer à la réalisation des objectifs visés au présent article, à l'exclusion de toute harmonisation des dispositions législatives et réglementaires des États membres, et le Conseil adopte, sur proposition de la Commission, des recommandations ».

(143) Cf. TFUE, art. 53. – S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris et M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013, p. 125, n° 115.

(144) Souvent abrégé Traité « Euratom ».

(145) Traité Euratom, art. 9.

État membre d'adopter les dispositions nécessaires au respect des « normes de base »⁽¹⁴⁶⁾ relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des radiations ionisantes. Tous doivent prendre les mesures nécessaires relatives à l'enseignement, l'éducation et la formation professionnelle dans ce domaine⁽¹⁴⁷⁾.

31. – Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui a valeur de traité, décide en son article 14, § 1, que « toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la formation professionnelle continue ». Selon les explications relatives à la Charte, cet article correspond à l'article 2 du protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales auquel s'ajoute l'accès à la formation professionnelle continue⁽¹⁴⁸⁾. Le troisième paragraphe de l'article 14 proclame par ailleurs la liberté de créer des établissements d'enseignement « dans le respect des principes démocratiques ». En dépit de sa place dans la hiérarchie des normes, l'article 14 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne n'est, en France, presque jamais invoqué par les plaideurs⁽¹⁴⁹⁾.

32. – Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Même si elle est dépourvue de force juridique contraignante⁽¹⁵⁰⁾, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs est visée dans certaines décisions du Conseil d'État⁽¹⁵¹⁾ et de la Cour de cassation⁽¹⁵²⁾. Elle joue alors le rôle de guide pour l'interprétation de la loi. Le quinzième point de cette Charte s'intéresse à la formation professionnelle. Il énonce que « tout travailleur de la Communauté doit pouvoir accéder à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active »⁽¹⁵³⁾. Les points 16⁽¹⁵⁴⁾, 19⁽¹⁵⁵⁾, 23⁽¹⁵⁶⁾ et 26⁽¹⁵⁷⁾ traitent aussi, dans leurs domaines respectifs, de la formation professionnelle.

(146) V. sur les « normes de base » : Traité Euratom, art. 30 à 32.

(147) Traité Euratom, art. 33, al. 1^{er}.

(148) Explications relatives à la Charte des droits fondamentaux, art. 52, § 2, in C. Kaddous et F. Picod, *Traité sur l'Union européenne, Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, Charte des droits fondamentaux*, Stämpfli Éditions, LexisNexis, 6^e éd., 2015, p. 323.

(149) V. cependant : CAA Lyon, 6^e ch., 31 mai 2012, n° 11LY01816.

(150) A. Donnette-Boissière, *Leçons de droit social international et européen*, Ellipses, 2015, p. 123.

(151) CE, 3^e et 8^e ss-sect. réunies, 28 mai 2004, n° 252159.

(152) Cass. soc., 13 nov. 2014, n° 13-14.206 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 262.

(153) Cet article énonce ensuite qu'il ne peut y avoir de discrimination fondée sur la nationalité dans les conditions d'accès à la formation. Il ajoute que « les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à toute personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances compte tenu notamment de l'évolution technique ».

(154) Le point 16 de la Charte est relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il décide qu'il convient « d'intensifier (...) les actions pour garantir la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes notamment pour l'accès à l'emploi, (...) l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières ».

(155) Le point 19 de la Charte est relatif à la protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail.

(156) Le point 23 de la Charte est relatif à la protection des enfants et des adolescents. Il énonce que « les jeunes doivent pouvoir bénéficier, à la fin de la scolarité obligatoire, d'une formation professionnelle initiale d'une durée suffisante pour leur permettre de s'adapter aux exigences de leur vie professionnelle future ; pour les jeunes travailleurs, une telle formation devrait avoir lieu pendant le temps de travail ».

(157) « Toute personne handicapée, quelles que soient l'origine et la nature de son handicap, doit pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes en visant à favoriser son intégration professionnelle et sociale. Ces mesures d'amélioration doivent notamment concerner, en fonction des capacités des intéressés, la formation professionnelle, l'ergonomie, l'accessibilité, la mobilité, les moyens de transport et le logement. »

33. – Droit dérivé. Le droit dérivé, outre son rôle en matière de financement de la formation professionnelle⁽¹⁵⁸⁾, favorise la reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications⁽¹⁵⁹⁾. La directive n° 2005/36/CE du 7 septembre 2005 a remplacé plusieurs textes concernant certaines professions⁽¹⁶⁰⁾. Elle a, depuis lors, été amendée à neuf reprises par plusieurs directives et règlements⁽¹⁶¹⁾. Elle s'applique aux professions réglementées, qu'elles soient exercées à titre indépendant ou salarié⁽¹⁶²⁾. Une nouvelle modification de cette directive est actuellement à l'étude⁽¹⁶³⁾.

34. – Droit négocié. La formation professionnelle constitue l'un des sujets des rencontres de Val Duchesse⁽¹⁶⁴⁾ qui ont débouché sur deux cadres d'action⁽¹⁶⁵⁾. Le premier, du 14 mars 2002, est relatif au développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Le second, du 9 avril 2013, traite de l'emploi des jeunes. Dépourvus de force contraignante, ces documents ont un effet d'entraînement.

B. – Normes nationales

35. – Droits étrangers et français. Hors de France (1°) et en France (2°) les sources du droit de la formation professionnelle sont multiples.

1° Droits étrangers

36. – Influences. La France a été un pionnier en matière de formation professionnelle⁽¹⁶⁶⁾ au point d'influencer les droits espagnol⁽¹⁶⁷⁾ et québécois⁽¹⁶⁸⁾. Même si

(158) V. sur ce point *infra*, n° 617.

(159) V. sur ce point : F. Berthoud, *La reconnaissance des qualifications professionnelles, Union européenne et suisse – Union européenne*, LGDJ-Lextenso, Schulthess, 2016, préf. B. Dubey et Ch. Kaddous. – B. Teyssié, *Droit européen du travail*, LexisNexis, 5^e éd., 2013, p. 201, n° 441.

(160) P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 2^e éd., 2014, p. 260-267, n° 220-226.

(161) V., sur les actes modificatifs, leur entrée en vigueur et le délai de transposition accordé aux États membres : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=URISERV%3Ac11065>.

(162) PE et Cons. UE, dir. (UE) n° 2005/36/CE, 7 sept. 2005, relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, art. 2, § 1 : JOCE n° L 255/22, 30 sept. 2005.

(163) *La Commission entend renforcer les qualifications de la main-d'œuvre européenne : Liaisons soc. Europe* 2016, n° 403, p. 3.

(164) P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 2^e éd., 2014, p. 92, n° 72.

(165) Le site Internet « employeurs ressource center » publie les accords-cadres et les cadres d'actions conclus au niveau européen (cf. <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>).

(166) N. Catala, préf. in J.-M. Belorgey, B. Boubli et M. Pochard, *Apprentissage, orientation, formation professionnelle*, Librairies techniques, 1974, p. 1.

(167) V. sur ce point : R. Escudero Rodríguez et J. Eduardo López Ahumada, *Le système espagnol de formation professionnelle : Bull. dr. comp. trav. et SS* 2004, p. 159. – En Espagne, la formation professionnelle est consacrée par l'article 40, § 2, de la Constitution du 27 décembre 1978 mais s'est surtout développée après l'entrée de cet État, en janvier 1986, dans la Communauté européenne. Instrument des politiques de l'emploi, la formation professionnelle est organisée, en raison de la répartition des compétences entre l'État et les « communautés autonomes », dans un système complexe construit par le dialogue social. Sont distinguées les formations initiale et continue, mais aussi celles destinées aux demandeurs d'emploi. La loi organique n° 5/2002 du 19 juin 2002, relative aux qualifications et à la formation professionnelles et le décret royal n° 34/2008, relatif aux certifications professionnelles régissent la formation continue. Les dispositifs d'accès à la formation sont très proches de ceux qui existent en France. Congé individuel de formation, plan de formation et baisse de charges pour les entreprises qui ont recours à de la formation professionnelle sont directement inspirés du modèle français. Le système juridique espagnol est également marqué du sceau de l'insécurité. En revanche, l'Espagne a fait entrer la formation à distance dans le droit positif avant la France.

(168) Une obligation de financement a été imposée aux entreprises d'une certaine taille. À défaut de consacrer au moins 1 % de leur masse salariale au financement de la formation, les employeurs sont redevables du reliquat existant entre les dépenses qu'ils ont réalisées et ce montant. Le reliquat est collecté par un organisme « mutualisateur » (F. Morin, J.-Y. Brière, D. Roux et al., *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson & Lafleur Ltée, 4^e éd., 2010, p. 901-902,

le droit européen et le droit international contribuent à rapprocher les législations des États⁽¹⁶⁹⁾, celles-ci sont fortement marquées par les spécificités locales, d'ordre social, économique ou culturel⁽¹⁷⁰⁾. L'exemple du système danois, où la formation continue existe depuis plus de cent cinquante ans⁽¹⁷¹⁾, illustre ce propos. Les financements qui y sont consacrés sont parmi les plus importants au sein de l'OCDE⁽¹⁷²⁾ ; les taux de participation à la formation sont nettement supérieurs à la moyenne relevée dans l'Union européenne⁽¹⁷³⁾. L'étude des divers systèmes juridiques, qu'ils soient de *common law* (a) ou de droit romano-germanique (b), révèle de fortes spécificités étatiques.

a) *Common law*

37. – **États-Unis d'Amérique.** Au niveau fédéral, l'acte fondateur du système américain actuel est le *Workforce Investment Act* de 1998⁽¹⁷⁴⁾ dont les dispositions relatives aux programmes de formation ont été renforcées par le *Workforce Innovation and Opportunity Act* du 22 juillet 2014⁽¹⁷⁵⁾. Depuis plus de cinquante ans, le ministère du Travail américain finance des programmes de formation à destination des publics les plus en difficulté tels les jeunes⁽¹⁷⁶⁾, les seniors, les étrangers, les personnes handicapées, les salariés licenciés ou menacés par des restructurations⁽¹⁷⁷⁾. L'administration des programmes de formation est décentralisée en raison du partage de compétence opéré entre le gouvernement fédéral⁽¹⁷⁸⁾, les États fédérés et les autorités locales⁽¹⁷⁹⁾. Les pouvoirs publics ne sont pas les seuls à financer la formation professionnelle. Chaque année, le *Training Magazine* publie un rapport sur les dépenses de formation des entreprises américaines. En 2015, elles avoisinent, sur le sol américain, 71 milliards de dollars⁽¹⁸⁰⁾. Dans le monde,

n° III-772). – V. égal. sur les spécificités de la formation professionnelle dans le secteur de la construction : F. Morin, J.-Y. Brière, D. Roux, et al., *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson & Lafleur Ltée, 4^e éd., 2010, p. 789, n° III-624.

(169) V. en particulier s'agissant des États européens : P. Iriart, *Mutations dans la formation professionnelle* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 107, spéc. p. 113.

(170) R. Malet, *D'un fédéralisme à l'autre : l'exemple suisse comme analyseur de la relation formation-emploi dans l'espace européen* : Formation emploi 2007, n° 100, p. 109.

(171) Ch. Meilland, *Danemark : la formation continue des adultes, instrument de politique d'emploi et enjeu des négociations collectives* : Chron. int. Ires 2006, n° 101, p. 23, spéc. p. 26.

(172) Le système danois est essentiellement financé par des fonds publics. À la suite de la crise de 2008 qui a particulièrement touché les jeunes, les dépenses publiques de formation ont encore augmenté (Ch. Meilland, *Danemark : la formation, un remède au chômage des jeunes dans la crise ?* : Chron. int. Ires 2011, n° 133, p. 140).

(173) Ch. Meilland, *Danemark : la formation continue des adultes, instrument de politique d'emploi et enjeu des négociations collectives* : Chron. int. Ires 2006, n° 101, p. 23, spéc. p. 25 et 28.

(174) *Public law* n° 105-220.

(175) *Public law* n° 113-128, spéc. sect. 113. Ce dernier a lui-même été modifié par le *WIOA technical amendments Act*, 22 mai 2015 (*Public law* n° 114-18).

(176) V., par ex. le *Job corps* : <http://www.jobcorps.gov/home.aspx>.

(177) Les résultats des politiques de formation pour les demandeurs d'emploi peuvent être relativisés. Selon une étude de *New York Times* menée sur un groupe de trente-six personnes licenciées et ayant suivi une formation dans la région de Détroit, 60 % d'entre elles n'ont pas retrouvé de travail ou ont été embauchées dans un secteur d'activité dépourvu de lien avec la formation suivie (M. Luo, *Job retraining may fall short of high hopes* : *The New York Times* July 5, 2009, disponible sur : http://www.nytimes.com/2009/07/06/us/06retrain.html?_r=0).

(178) Au sein du gouvernement fédéral, le ministère du Travail est à l'origine du tiers des dépenses de formation alors que le ministère de l'Éducation finance les deux tiers restant (R. W. Eberts, *Individual Training Accounts Provided under the U.S. Workforce Investment Act*, Presented at the KUT International Conference, Korean University of Technology and Education, Seoul, Korea, 10 déc. 10, disponible sur : <http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1064&context=confpapers>).

(179) R. W. Eberts, *Individual Training Accounts Provided under the U.S. Workforce Investment Act*, Presented at the KUT International Conference, Korean University of Technology and Education, Seoul, Korea, 10 déc. 2010, préc.

(180) Ces dépenses sont en outre en forte augmentation (2015 *Training Industry Report* : *Training Magazine* nov.-déc. 2015, p. 20, disponible sur : [http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/Training%20Magazine/2015%20Training%20Industry%20Report%20\(Nov%202015\).pdf](http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/Training%20Magazine/2015%20Training%20Industry%20Report%20(Nov%202015).pdf)).

ce sont plus de 130 milliards de dollars qui sont dépensés au titre de la formation par les firmes américaines⁽¹⁸¹⁾.

38. – Royaume-Uni. Au Royaume-Uni, la formation professionnelle est à l'image du travail : un des marchés les moins contraignants au monde⁽¹⁸²⁾. Sauf lorsqu'elle est destinée à des professions réglementées, la formation continue est engagée sur une base volontaire, ce qui n'empêche pas les entreprises d'effectuer d'importantes dépenses en la matière⁽¹⁸³⁾. Le régime juridique de la formation au Royaume-Uni dépend fortement de ses nations constitutives : Angleterre, Écosse, Pays de Galles et Irlande du Nord⁽¹⁸⁴⁾. Divers fonds de financement de la formation ont été mis en place au sein de ces entités⁽¹⁸⁵⁾.

b) Droit romano-germanique

39. – Allemagne. L'Allemagne a une forte tradition de formation professionnelle déjà perceptible en Prusse⁽¹⁸⁶⁾. En application de la Loi fondamentale, la compétence législative en cette matière appartient à la fois au *Bundestag* et aux *Länder*⁽¹⁸⁷⁾. Au niveau fédéral, la loi sur la formation professionnelle du 23 mars 2005 (modifiée en dernier lieu par l'article 436 du règlement du 31 août 2015) comporte cent cinq articles sans pour autant traiter de l'ensemble des volets de la formation continue⁽¹⁸⁸⁾. Le droit à un congé individuel de formation n'est ainsi reconnu que dans douze *Länder* sur seize⁽¹⁸⁹⁾. Lorsqu'il l'est, il n'est que de cinq jours ouvrés par an et les coûts pédagogiques sont à la charge du salarié⁽¹⁹⁰⁾, ce qui freine l'essor de ce dispositif⁽¹⁹¹⁾. Lorsque le système allemand de formation professionnelle est célébré au sein de l'Union européenne, il l'est plutôt en raison des dispositions relatives à l'apprentissage que de celles consacrées à la formation continue⁽¹⁹²⁾. S'agissant de ce second volet, le financement pratiqué en France

(181) J. Bersin, *Spending on Corporate Training Soars : employee capabilities now a priority*, Forbes, 4 févr. 2014, disponible sur : <http://www.forbes.com/sites/joshbersin/2014/02/04/the-recovery-arrives-corporate-training-spend-skyrockets/#2f13240c4ab7>.

(182) CEDEFOP, *VET in Europe, Country Report, United Kingdom*, 2014, p. 8, pt 1.4 et p. 26, pt 2.3.4.

(183) Les deux tiers des entreprises interrogées à l'occasion du sondage « UKCES' Employer skills survey 2013 » affirment avoir organisé une formation dans les douze derniers mois. 16,8 millions de salariés sur un total de 29,7 millions ont suivi une formation au cours de l'année écoulée. Cependant, le temps moyen passé en formation s'élève à moins de sept jours par an (CEDEFOP, *VET in Europe, Country Report, United Kingdom*, 2014, p. 24, pt 2.3).

(184) En outre, il ne faut pas oublier les prérogatives des administrations décentralisées (CEDEFOP, *VET in Europe, Country Report, United Kingdom*, 2014, p. 17, pt 2.2.4).

(185) En Angleterre, il s'agit du *Growth and Innovation Fund* et du *Skills Funding Agency helps enterprises*. Au Pays de Galles, le *Wales Union Learning Fund* aide les travailleurs à acquérir une qualification. En outre, le gouvernement gallois octroie des fonds, via le *Redundancy Action Scheme*, aux personnes récemment licenciées ou qui risquent de l'être (CEDEFOP, *VET in Europe, Country Report, United Kingdom*, 2014, p. 26, pt 2.3.3).

(186) E. Benz, *La formation professionnelle en Allemagne* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 121, spéc. p. 122.

(187) Loi fondamentale de la République fédérale d'Allemagne, art. 72 et 74. – E. Benz, *La formation professionnelle en Allemagne* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 121, spéc. p. 124-126.

(188) *Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG)*, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2005 Teil, Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 31 März 2005, p. 931-968.

(189) CEDEFOP, *VET in Europe, Country Report, Germany*, 2014, p. 81.

(190) Cette durée peut se cumuler à dix jours sur deux ans (cf. W. Heidemann, *La formation continue en Allemagne* : Regards sur l'économie allemande 2010, n° 96, p. 23, n° 1 et 2, trad. I. Bourgeois).

(191) E. Benz, *La formation professionnelle en Allemagne* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 121, spéc. p. 134-135.

(192) V. not. sur l'apprentissage : J. Desessard, J. Durain, M. Forissier, et al., Rapp. Sénat n° 719, 30 sept. 2015, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le système d'apprentissage en Allemagne et en Autriche. – B. Martinot, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes – plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande*, étude de l'Institut Montaigne demandée par le Mouvement des entreprises de taille intermédiaire (METI), 2015.

pourrait inspirer celui retenu en Allemagne en raison des avantages consentis aux petites entreprises⁽¹⁹³⁾.

40. – Suisse. Le droit fédéral suisse reconnaît la formation informelle, distinguée de la formation structurée⁽¹⁹⁴⁾, les entreprises pratiquant fréquemment des rotations sur les postes de travail ainsi que des stages de découverte dans d'autres entités⁽¹⁹⁵⁾. La formation relève d'abord de la responsabilité des individus et des entreprises⁽¹⁹⁶⁾. Aucune obligation de financement n'existe, ce qui n'empêche pas la majorité des entreprises d'investir dans la formation⁽¹⁹⁷⁾. Les pouvoirs publics s'occupent donc peu de ce thème⁽¹⁹⁸⁾ sauf lorsqu'ils mettent en place, de façon marginale, des aides de la fédération destinées à financer les formations répondant à un intérêt public et qui, sinon, ne pourraient pas être proposées⁽¹⁹⁹⁾.

41. – Japon⁽²⁰⁰⁾. Le Japon s'est doté d'une législation sur la formation professionnelle dès 1969⁽²⁰¹⁾. Celle-ci est organisée en lien étroit avec l'éducation primaire qu'elle n'a pas vocation à remplacer⁽²⁰²⁾. L'organisation de la formation professionnelle relève d'abord de la responsabilité des employeurs, aidés, le cas échéant, par les pouvoirs publics⁽²⁰³⁾. Les salariés bénéficient d'un congé éducation rémunéré⁽²⁰⁴⁾. Les employeurs sont encouragés à établir un plan de formation et à nommer un responsable de la formation dans l'entreprise⁽²⁰⁵⁾. Les formations qu'ils dispensent font l'objet d'un contrôle administratif *a posteriori*⁽²⁰⁶⁾. Pour exercer leur activité, les formateurs doivent en principe disposer d'une licence⁽²⁰⁷⁾.

2° Droit français

42. – Histoire, particularisme. Le droit français de la formation professionnelle est marqué par le particularisme de ses sources (b), fruit de son histoire (a).

(193) W. Heidemann, *La formation continue en Allemagne : Regards sur l'économie allemande* 2010, n° 96, p. 23, n° 30, trad. I. Bourgeois.

(194) Loi fédérale sur la formation continue (LFCo), 20 juin 2014, art. 3.

(195) S. Hanhart, *Les entreprises suisses : un investissement faible et sélectif dans la formation continue : Formation emploi* 2007, n° 100, p. 65, spéc. p. 69.

(196) Loi fédérale sur la formation continue (LFCo), 20 juin 2014, art. 5, § 1.

(197) S. Hanhart, *Les entreprises suisses : un investissement faible et sélectif dans la formation continue : Formation emploi* 2007, n° 100, p. 65, spéc. p. 66 et 69.

(198) Toutefois, de fortes disparités existent entre les cantons. Certains ont une « tradition ancienne en matière de formation comme politique de l'emploi », alors que d'autres laissent les chômeurs « trouver les moyens de s'adapter aux contours du marché du travail » (O. Giraud, *La formation comme politique d'activation des chômeurs en Suisse : divergences d'interprétation : Formation emploi* 2007, n° 100, p. 93, spéc. p. 103 et s.).

(199) Loi fédérale sur la formation continue (LFCo), 20 juin 2014, art. 10. Adde, Ord. sur la formation continue (OFCo), 24 févr. 2016.

(200) En dépit de son éloignement géographique avec le vieux continent, le Japon peut être rangé parmi les pays de tradition romano-germanique (T. Rambaud, *Introduction au droit comparé, Les grandes traditions juridiques dans le monde*, PUF, coll. « Quadrige manuels », 2014, p. 57).

(201) T. A. Hanami et F. Komiya, *Labour law in Japan*, Wolters Kluwer, 2011, p. 120, n° 198.

(202) *Human resources development promotion Act* (Act n° 64 of July 18, 1969), également appelé *The vocational ability development and promotion Law*, art. 3-2, § 2.

(203) *Human resources development promotion Act*, art. 4 et 5.

(204) *Ibid.*, art. 10-4.

(205) *Ibid.*, art. 11 et 12.

(206) *Ibid.*, art. 24 et s.

(207) *Ibid.*, art. 28 et s.

a) Histoire

43. – **Avant la V^e République.** Historiquement, la formation professionnelle continue se confond avec la formation initiale et l'instruction⁽²⁰⁸⁾. Sous l'Ancien Régime, la formation professionnelle est essentiellement l'apanage des corporations⁽²⁰⁹⁾. Son organisation suit la hiérarchie de l'époque : apprenti, compagnon et maître⁽²¹⁰⁾. Existente en outre des formations techniques utiles au fonctionnement des ateliers de l'armée et de la marine, entreprises spécialisées et manufactures⁽²¹¹⁾. La Révolution française a supprimé les corporations et, par voie de conséquence, les formations qu'elles organisaient. Cependant, elle fut l'occasion d'une « remise à plat » des structures de la Société, notamment de l'éducation. Talleyrand⁽²¹²⁾ puis Condorcet⁽²¹³⁾ ont prôné la généralisation de l'instruction au profit des adultes. L'École polytechnique et le Conservatoire national des arts et métiers, notamment, sont créés autour de 1794⁽²¹⁴⁾. Au XIX^e siècle, la formation professionnelle est partagée entre initiatives privées et instruction publique. Guizot souhaitait que chaque commune possède un cours à destination des adultes⁽²¹⁵⁾, mais leur développement a été freiné pour deux raisons : 1) la Révolution de 1848 a relégué la formation des adultes à un second plan⁽²¹⁶⁾ ; 2) les conditions de travail de la classe ouvrière ne laissaient guère de temps pour d'autres activités⁽²¹⁷⁾. Toutefois, la loi du 11 décembre 1880 crée les écoles manuelles d'apprentissage⁽²¹⁸⁾ en vue « de développer chez les jeunes gens qui se destinent aux professions manuelles la dextérité nécessaire et les connaissances

(208) V. s'agissant du positionnement du point de départ de la formation professionnelle à la préhistoire et sur l'histoire de la formation avant le Moyen Âge : A. Patris, *L'apprentissage, une forme d'éducation ?*, Berger-Levrault, 1977, p. 11 et s.

(209) P. Étiennot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 3-4.

(210) B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 6, n° 8.

(211) P. Étiennot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 4.

(212) C.-M. de Talleyrand-Périgord, *Rapport sur l'instruction publique fait au nom du Comité de Constitution*, sept. 1791, spéc. p. 9 et 10 : « 3°. L'instruction, quant à son objet, doit être universelle : car c'est alors qu'elle est véritablement un bien commun, dans lequel chacun peut s'approprier la part qui lui convient. (...) dans une société bien organisée, quoique personne ne puisse parvenir à tout savoir, il faut néanmoins qu'il soit possible de tout apprendre. 4°. L'instruction doit exister pour l'un et l'autre sexe ; cela est trop évident : car, puisqu'elle est un bien commun, sur quel principe l'un des deux pourrait-il en être déshérité par la Société protectrice des droits de tous ? 5°. Enfin elle doit exister pour tous les âges. C'est un préjugé de l'habitude de ne voir toujours en elle que l'institution de la jeunesse. L'instruction doit conserver et perfectionner ceux qu'elle a déjà formés : elle est d'ailleurs un bienfait social et universel ; elle doit donc naturellement s'appliquer à tous les âges, si tous les âges en sont susceptibles ».

(213) M.-J.-A.-N. de Caritat, marquis de Condorcet, *Rapport et projet de décret relatifs à l'organisation générale de l'instruction publique*, Présentation à l'Assemblée législative les 20 et 21 avril 1792 : « Nous avons observé, enfin, que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent des écoles ; qu'elle devait embrasser tous les âges ; qu'il n'y en avait aucun où il ne fût utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites. (...) En continuant ainsi l'instruction pendant toute la durée de la vie, on empêchera les connaissances acquises dans les écoles de s'effacer trop promptement de la mémoire, on entretiendra dans les esprits une activité utile ; on instruira le peuple des lois nouvelles, des observations d'agriculture, des méthodes économiques qu'il lui importe de ne pas ignorer ».

(214) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 40. – F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968)* : *Cah. IRT* 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 29.

(215) Circ. 4 juill. 1833, relative à l'exécution de la loi du 28 juin 1833 concernant l'instruction primaire. – En 1833 a été généralisée une pratique, observée dans certaines communes, visant à dispenser des cours du soir d'enseignements généraux aux ouvriers grâce aux instituteurs (P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 42).

(216) P. Étiennot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 5-6.

(217) Par ailleurs, la machine a « déqualifié la main-d'œuvre car elle a supprimé des tâches ou parties de tâches que seules l'habileté et l'habitude de professions pouvaient accomplir » (M. Bouvier-Ajam, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, 1968, p. 195).

(218) En les intégrant au système éducatif (P. Étiennot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 6).

techniques »⁽²¹⁹⁾. Au xx^e siècle, la loi Astier de 1919, célèbre pour ses apports en matière d'apprentissage, a également créé des cours de perfectionnement⁽²²⁰⁾, dispensés en dehors du temps de travail, au profit des adultes salariés⁽²²¹⁾. La période de l'entre-deux-guerres a été marquée par une certaine défiance à l'égard du système éducatif, celui-ci étant jugé responsable de l'asservissement du peuple aux élites tenues pour responsables de la Première Guerre mondiale⁽²²²⁾. En conséquence, le début du xx^e siècle ne voit jaillir que des initiatives privées⁽²²³⁾. En 1926, la Confédération générale du patronat français crée la Commission générale d'organisation scientifique⁽²²⁴⁾, organisation qui existe encore aujourd'hui⁽²²⁵⁾. Le régime de Vichy a été plus interventionniste en matière de formation⁽²²⁶⁾ notamment en accordant des subventions aux associations d'éducation ou de formation⁽²²⁷⁾. Après la Seconde Guerre mondiale, la France a besoin de main-d'œuvre. Pourtant, une grande partie de la population active n'est pas qualifiée. Le droit à la formation professionnelle est affirmé par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. De la Libération jusqu'aux années 1950, c'est une formation professionnelle accélérée qui est mise en place pour faire face à la pénurie d'ouvriers spécialisés⁽²²⁸⁾. En juillet 1945 est créée l'Association pour la formation professionnelle de la main-d'œuvre (AFP-MO). À la suite du décret du 9 novembre 1946⁽²²⁹⁾, d'autres organismes privés, relevant soit d'entreprises soit de groupements, voient le jour⁽²³⁰⁾. C'est la période de la formation professionnelle accélérée⁽²³¹⁾ et de l'éducation populaire prônée notamment par le plan Langevin-Wallon. En 1954, Guy Hannon crée le groupement des acteurs et responsables formation⁽²³²⁾. Cette évolution n'est pas que symbolique : elle traduit le fait que la formation est dirigée vers le monde de l'entreprise, plutôt que vers la sphère culturelle et éducative⁽²³³⁾. Signe d'une législation déjà foisonnante, le

(219) A. Patris, *L'apprentissage, une forme d'éducation ?*, Berger-Levrault, 1977, p. 16.

(220) J.-M. Luttringer, *Un nouvel espace de régulation juridique : la loi du 16 juillet 1971, relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, in J.-P. Le Crom (ss dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 229.

(221) P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 7.

(222) V. Troger, *Les passeurs de l'éducation populaire à la formation continue : Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 9, spéc. p. 10.

(223) M. Bouvier-Ajam, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, 1968, p. 484.

(224) F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968) : Cah. IRT* 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 31.

(225) Il s'agit de l'organisme de formation CEGOS.

(226) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 50-51.

(227) V. Troger, *Les passeurs de l'éducation populaire à la formation continue : Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 9, spéc. p. 12.

(228) F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968) : Cah. IRT* 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 21.

(229) D. n° 46-2511, 9 nov. 1946, relatif aux centres de formation professionnelle : *JO* 13 nov. 1946, p. 9584.

(230) F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968) : Cah. IRT* 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 31-32.

(231) V. égal. D. n° 46-39, 11 janv. 1949, relatif à la formation professionnelle accélérée et réduisant le nombre de centres subventionnés par l'État : *JO* 12 janv. 1949, p. 531.

(232) Souvent abrégé « GARF ». La création de cette structure associative sera suivie, en 1961 et à l'initiative de Pierre Demarne, par celle de l'AFREF : l'Association française des responsables de formation. Depuis 2000, cette dernière a changé de nom pour devenir « l'Association française pour la réflexion et l'échange sur la formation ».

(233) A. Prost, *Jalons pour une histoire de la formation professionnelle en France* (introduction au dossier) : *Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 5, spéc. p. 7. – V. Troger, *Les passeurs de l'éducation populaire à la formation continue : Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 9, spéc. p. 14. – Pourtant, la dimension culturelle n'a pas disparu (s'agissant du congé individuel de formation, V. *infra*, n° 258).

décret du 14 septembre 1956 a compilé de nombreux textes relatifs à la formation professionnelle, à l'enseignement technique et à l'apprentissage au sein du Code de l'enseignement technique⁽²³⁴⁾. Après l'adoption de la Constitution de la V^e République, le besoin d'établir un nouvel ordre social suscite le souhait de légiférer en matière de formation⁽²³⁵⁾. C'est le début de la période moderne de la formation professionnelle continue, ouverte avec l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 1957 sur les congés éducation⁽²³⁶⁾.

44. – 1958-1971. La loi du 31 juillet 1959 marque l'entrée de la formation professionnelle dans la V^e République avec un objectif : la promotion sociale⁽²³⁷⁾. Cet objectif n'a pas perduré. Le Fonds national de l'emploi est créé avec la loi du 18 décembre 1963⁽²³⁸⁾ et annonce un mouvement qui n'a cessé de s'amplifier⁽²³⁹⁾ : l'utilisation de la formation professionnelle comme un instrument des politiques de l'emploi⁽²⁴⁰⁾. En dépit de ses apports, la loi du 3 décembre 1966⁽²⁴¹⁾ n'a pas permis à la promotion permanente de trouver « son indispensable ampleur »⁽²⁴²⁾. Mais elle a constitué une pièce majeure dans l'édification du droit de la formation professionnelle continue. L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels marque un tournant. Conclu dans un contexte social troublé⁽²⁴³⁾, après quatorze mois de négociation, cet accord est à l'origine de la loi du 16 juillet 1971⁽²⁴⁴⁾ portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente⁽²⁴⁵⁾. Ce

(234) D. n° 56-931, 14 sept. 1956, portant codification des textes législatifs concernant l'enseignement technique : JO 19 sept. 1956, p. 8861. – À la suite de l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 15 juin 2000, les dispositions du Code de l'enseignement technique ont été intégrées au sein du Code de l'éducation (Ord. n° 2000-549, 15 juin 2000, relative à la partie Législative du Code de l'éducation : JO 22 juin 2000, p. 9346).

(235) F. Hordern, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968)* : Cah. IRT 2002, n° 10, p. 19, spéc. p. 35.

(236) L. n° 57-821, 23 juill. 1957 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière : JO 24 juill. 1957, p. 7300.

(237) L. n° 59-960, 31 juill. 1959, relative à diverses dispositions tendant à la promotion sociale, art. 1^{er} : JO 6 août 1959, p. 7628 : « En vue de permettre la promotion du travail, sont mis à disposition des travailleurs des moyens de formation et de perfectionnement propres à faciliter leur accès à un poste supérieur ou leur réorientation vers une activité nouvelle ». Adde, J.-M. Luttringer, *Un nouvel espace de régulation juridique : la loi du 16 juillet 1971, relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, in J.-P. Le Crom (ss dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 229, spéc. p. 230. – Un fonds de la promotion sociale rattaché au Premier ministre a été mis en place (D. n° 61-527, 29 mai 1961, portant création d'un fonds de la promotion sociale : JO 31 mai 1961, p. 4907).

(238) L. n° 63-1240, 18 déc. 1963, relative au Fonds national de l'emploi : JO 20 déc. 1963, p. 11331.

(239) F. Hordern, *De la formation professionnelle à la formation continue (1966-1973)* : Cah. IRT 2003, n° 11, p. 51, spéc. p. 55.

(240) J.-M. Luttringer, *Un nouvel espace de régulation juridique : la loi du 16 juillet 1971, relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, in J.-P. Le Crom (ss dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 229, spéc. p. 230.

(241) Ce texte proclame que la formation professionnelle constitue une obligation nationale (L. n° 66-892, 3 déc. 1966, d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, art. 1^{er} : JO 4 déc. 1966, p. 10611).

(242) J. Capelle, *La formation professionnelle et la réforme de l'enseignement supérieur* : Dr. soc. 1967, p. 601, spéc. p. 605.

(243) Après les mouvements sociaux de mai 1968, la France traverse une période de ralentissement économique annonciateur de la fin des « Trente Glorieuses ». La loi du 16 juillet 1971 tente de concilier efficacité économique et justice sociale (J. Le Goff, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, PUR, 2004, préf. Ph. Waquet, postface C. Chetcuti, p. 404-405). – V. égal. sur ce point : F. Hordern, *De la formation professionnelle à la formation continue (1966-1973)* : Cah. IRT 2003, n° 11, p. 51, spéc. p. 60-62 et p. 89-98.

(244) Trois autres lois ont été promulguées le même jour et sont relatives à : 1) l'orientation et l'enseignement technologique ; 2) l'apprentissage ; 3) la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles (cf. not. F. Hordern, *De la formation professionnelle à la formation continue [1966-1973]* : Cah. IRT 2003, n° 11, p. 51, spéc. p. 102 et s.).

(245) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente : JO 17 juill. 1971, p. 7035.

texte impose notamment aux employeurs de participer au financement de la formation professionnelle continue⁽²⁴⁶⁾.

45. – **1971-2017.** Entre 1971 et 2017, une trentaine de lois de portée inégale ont été promulguées dans le domaine de la formation professionnelle continue. Adoptant parfois une démarche ouvertement expérimentale⁽²⁴⁷⁾, le législateur semble vouloir généraliser cette méthode. Ces textes donnent le sentiment d'un tâtonnement permanent, ce qui est d'autant plus paradoxal que les objectifs visés sont toujours les mêmes : rendre le système de formation professionnelle plus simple, plus égalitaire et assainir un secteur économique apparemment affecté par la fraude. Il y a là autant de vérités que de fantasmes. Il n'a jamais été démontré que le secteur de la formation professionnelle fasse, plus que d'autres, l'objet de pratiques illícites. Pourtant, cette idée est régulièrement entretenue par le législateur ainsi que le montrent les travaux préparatoires et débats parlementaires ayant précédé l'adoption de plusieurs lois⁽²⁴⁸⁾.

b) Particularisme

46. – **Variété des sources.** Les sources du droit de la formation professionnelle sont multiples⁽²⁴⁹⁾ : conventionnelles ou légales, relevant du droit public ou du droit privé. Le droit constitutionnel⁽²⁵⁰⁾, celui de l'Union européenne⁽²⁵¹⁾, le droit administratif⁽²⁵²⁾, le droit des contrats et des marchés publics⁽²⁵³⁾, le droit fiscal⁽²⁵⁴⁾, celui de l'éducation⁽²⁵⁵⁾, des libertés fondamentales⁽²⁵⁶⁾, de la fonction publique⁽²⁵⁷⁾, des collectivités territoriales⁽²⁵⁸⁾ et des finances publiques⁽²⁵⁹⁾ s'intéressent à la formation

(246) V. égal. sur ce point *infra*, n° 443.

(247) J.-H. Stahl, *L'expérimentation en droit français : une curiosité en mal d'acclimatation* : RJEP 2010, étude 11. – Adde, J. Marchand-Arvier, *Plaidoyer pour l'expérimentation sociale* : RDT 2014, p. 305. – P. Deumier, *De l'expérimentation législative à l'expérience du droit* : RDT 2014, p. 309.

(248) V. not. J. Legendre, 2^e séance : JOAN CR 10 juin 1978, p. 3161, cité par N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise* : Dr. soc. 2013, p. 941, spéc. p. 946.

(249) H.-F. Koechlin, *Réflexions sur la nouvelle législation concernant la formation continue* : Dr. soc. 1973, p. 369. – V. not. sur la notion de source et de source du droit : E. Jensen, *L'articulation des sources du droit, essai en droit du travail*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 20, 2008, préf. B. Teysié, p. 2 à 8, n°s 3 à 9.

(250) V. *infra*, n° 47.

(251) V. *supra*, n° 30 et *infra*, n°s 617 et s.

(252) Il en va ainsi notamment s'agissant du régime juridique des circulaires (V. *infra*, n° 450) et des actes administratifs (V. *infra*, n° 367).

(253) V., sur les contrats administratifs et les marchés publics conclus en matière de formation professionnelle *infra*, n°s 612 et 613.

(254) V. not., s'agissant de la notion d'imposition de toute nature, *infra*, n° 443.

(255) V. par ex., s'agissant de la certification professionnelle, *infra*, n°s 755 et s.

(256) V. not., s'agissant de la liberté d'entreprendre, *infra*, n° 774. – La qualification de liberté fondamentale de la formation professionnelle a suscité des interrogations devant le juge judiciaire (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 11-14.426, *Sté Sanofi Winthrop industrie c/ Pelissier* : Bull. civ. 2014, V, n° 69 ; RJS 5/2014, n° 409 ; JCP S 2014, 1288, note C. Leborgne-Ingelaere ; Cah. soc. 2014, p. 241, obs. J. Icard ; Rev. Lamy dr. aff. 2014, n° 93, p. 61, obs. A. Donnet). La majorité des commentateurs de cette décision ont estimé que le droit à une action de formation professionnelle ne caractérise pas une liberté fondamentale. La portée de cette décision ne doit pas être surestimée. La Cour de cassation ne vise que les actions de formation professionnelle prévues par l'article L. 1225-59 du Code du travail. – V. égal. Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-27.701, *Sté Athys c/ Skuja* : Bull. civ. 2014, V, n° 67 ; RJS 5/2014, n° 409 ; JCP S 2014, 1288, note C. Leborgne-Ingelaere ; Cah. soc. 2014, p. 241, obs. J. Icard ; Rev. Lamy dr. aff. 2014, n° 93, p. 61, obs. A. Donnet. – Le refus de la qualification de liberté fondamentale permet de ne pas consolider la situation du salarié face au pouvoir de l'employeur (J. Mouly, *La fondamentalisation du droit du travail* : Rev. dr. Assas oct. 2015, n° 11, p. 93, spéc. p. 100).

(257) S'agissant de la formation professionnelle des agents publics.

(258) S'agissant de la répartition des compétences entre collectivités et de la formation des élus locaux (V. *infra*, n° 121).

(259) S'agissant du contrôle du Parlement en matière de formation professionnelle (V. *infra*, n° 445).

professionnelle⁽²⁶⁰⁾. Dans le cercle du droit privé, le droit du travail⁽²⁶¹⁾ et de la sécurité sociale⁽²⁶²⁾, des contrats, de la concurrence, de la consommation⁽²⁶³⁾, des associations⁽²⁶⁴⁾, le droit des affaires⁽²⁶⁵⁾, le droit pénal⁽²⁶⁶⁾, celui de la propriété intellectuelle⁽²⁶⁷⁾ et le droit rural⁽²⁶⁸⁾ sont présents, très fortement pour le premier, dans le champ de la formation professionnelle.

47. – Constitution. Le treizième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 proclame « l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture »⁽²⁶⁹⁾. Le Conseil constitutionnel a donc jugé que « la mise en œuvre d'une politique garantissant un égal accès de tous à la formation professionnelle constitue une exigence constitutionnelle »⁽²⁷⁰⁾. L'égal accès à la formation professionnelle est qualifié de « droit ou liberté » invocable par le biais d'une question prioritaire de constitutionnalité⁽²⁷¹⁾. Encore faut-il que le législateur, concilie cette exigence avec d'autres droits et libertés relevant du bloc de constitutionnalité⁽²⁷²⁾. Peu de décisions ont été rendues en la matière, lesquelles n'ont d'ailleurs jamais abouti à une censure de l'œuvre du législateur. Seules ont été émises des réserves d'interprétation⁽²⁷³⁾ excluant par exemple de faire prévaloir un critère tel que le sexe sur celui des capacités de chacun⁽²⁷⁴⁾. Par ailleurs, l'article 8 de la Charte de l'environnement de 2004, intégrée au bloc de constitutionnalité, énonce que l'éducation et la formation à l'environnement doivent contribuer à l'exercice des droits et devoirs définis par ladite Charte⁽²⁷⁵⁾.

(260) Le droit de la santé publique pourrait également être mentionné s'agissant de la formation des professionnels de santé.

(261) La majorité des dispositions relatives à la formation professionnelle sont réunies au sein du Code du travail.

(262) V. not. s'agissant de la protection sociale des salariés en formation dans le cadre d'un congé individuel de formation, *infra*, n° 266.

(263) Le droit des contrats et de la consommation sont utiles s'agissant de la rédaction des contrats et conventions de formation professionnelle (cf. F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin [ss. dir.], *Traité des contrats*, LGD, 2001, p. 221, n° 262). – V. égal. sur ce point *infra*, nos 707, 724 et 725.

(264) Beaucoup d'organismes de formation et de financement utilisent une forme associative (V. not. sur ce point *infra*, n° 502).

(265) Le propos vaut pour le droit des affaires interne ou de l'Union européenne : V., par ex. s'agissant de la désignation des commissaires aux comptes par les OPCA et les organismes de formation, *infra*, nos 529 et 788. – S'agissant de la formation des salariés administrateurs, V. *infra*, n° 125. – V. not., s'agissant du régime dérogatoire applicable aux aides d'État en matière de formation, *infra*, n° 593.

(266) Le propos vaut pour le droit pénal, la procédure pénale et le droit pénal du travail. Cf. not., s'agissant des infractions spécifiques au droit de la formation professionnelle, *infra*, n° 835 ou des mesures de formation prises dans le champ des sciences criminelles, *infra*, nos 112 et s.

(267) Le droit de la propriété intellectuelle peut être mobilisé s'agissant de la protection des supports pédagogiques. Sur le droit de la propriété intellectuelle, V. P.-Y. Gautier, *Propriété littéraire et artistique*, PUF, coll. « Droit fondamental », 9^e éd., 2015.

(268) S'agissant des formations à l'agriculture (C. Durand-Prinborgne, *La formation tout au long de la vie entre droit de l'éducation et droit de la formation* : Dr. soc. 2004, p. 464, spéc. p. 466).

(269) Const. 27 oct. 1946, préambule, al. 13, première phrase : JO 28 oct. 1946, p. 9166.

(270) Cons. const., 16 mars 2006, n° 2006-533 DC, *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, consid. 18 : JO 24 mars 2006, p. 4446 ; AJDA 2006, p. 1961 ; D. 2006, 873, obs. F. Mélin-Soucramanien.

(271) Cons. const., 29 juill. 2016, n° 2016-558/559 QPC, *M. Joseph L. et a.*, consid. 7 : JO 31 juill. 2016.

(272) J. Lamarque, *Contrôle de constitutionnalité de la loi fiscale* : JCl. *Procédures fiscales*, Fasc. 110, oct. 2012, n° 31.

(273) V. sur les réserves d'interprétation : Y. Gaudemet, *Droit public et droit social, rapport de synthèse* : Dr. soc. 1991, p. 241, spéc. n° 9.

(274) V. en matière de composition des jurys de validation des acquis de l'expérience : Cons. const., 12 janv. 2002, n° 2001-45 DC, *Loi de modernisation sociale*, consid. 115 : JO 18 janv. 2002, p. 1053, spéc. p. 1060. – Adde, Cons. const., 16 mars 2006, n° 2006-533 DC, *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, consid. 18 : JO 24 mars 2006, p. 4446 ; AJDA 2006, p. 1961 ; D. 2006.873, obs. F. Mélin-Soucramanien.

(275) Charte de l'environnement de 2004, art. 8 : JO 2 mars 2005, p. 3697.

48. – **Loi.** Si la loi est la source la plus importante en matière de formation professionnelle, son adoption est souvent précédée de celle des partenaires sociaux⁽²⁷⁶⁾. Ces derniers n'ont pas attendu l'insertion de l'article L. 1 au sein du Code du travail pour conclure des accords nationaux interprofessionnels⁽²⁷⁷⁾ qui ont été largement repris par le législateur⁽²⁷⁸⁾. La loi du 16 juillet 1971 a été nourrie des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970. Celui du 3 juillet 1991⁽²⁷⁹⁾ a irrigué la loi du 31 décembre 1991⁽²⁸⁰⁾. Celui du 5 décembre 2003⁽²⁸¹⁾ a alimenté la loi du 4 mai 2004⁽²⁸²⁾. Cette méthode a été de nouveau utilisée en 2008⁽²⁸³⁾, 2009⁽²⁸⁴⁾, 2011⁽²⁸⁵⁾, 2013⁽²⁸⁶⁾, et 2014⁽²⁸⁷⁾.

49. – **Règlement.** Nombre de dispositions réglementaires ont été adoptées en matière de formation professionnelle, dans le prolongement des lois qui se sont succédé. La seule loi du 5 mars 2014⁽²⁸⁸⁾ a nécessité l'adoption d'une trentaine de décrets et de dix arrêtés. Ces textes sont parfois rédigés rapidement, sous la pression du pouvoir politique⁽²⁸⁹⁾, avec le résultat que certaines dispositions réglementaires ne sont pas conformes à la loi. Ces errements font courir à l'administration et aux administrés des risques importants, notamment financiers. L'annulation par le Conseil d'État de l'arrêté d'agrément d'un organisme paritaire collecteur l'a démontré⁽²⁹⁰⁾. Dans cette affaire, le pire a été évité grâce à la modulation dans le temps des effets de la décision d'annulation prise par le juge administratif. Mais rien ne garantit que tel soit toujours le cas.

(276) F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 359, n° 468.

(277) P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, introduction, p. XV. – F. Favennec-Héry, *Vers l'émergence d'un ordre juridique conventionnel ?* : JCP S 2015, 1237.

(278) V. not. sur ce point : M. Théry, *Les formations professionnelles en alternance* : Dr. soc. 1992, p. 391, spéc. p. 394. – J.-M. Verdier et Ph. Langlois, *Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif* : D. 1972, chron. XXXIX, p. 258. – V. égal. sur cette question : C. Hablot, *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, thèse Paris II, EPA, 2013, préf. B. Teysie, spéc. p. 33, n° 27.

(279) ANI 3 juill. 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels : BOCC n° 91/9 bis, étendu par A. 2 oct. 1992, portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par un avenant : JO 3 oct. 1982, p. 13746-13747.

(280) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi : JO 4 janv. 1992, p. 168.

(281) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(282) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social : JO 5 mai 2004, p. 7983.

(283) ANI 11 janv. 2008, relatif à la modernisation du marché du travail, art. 14 : BOCC 2008/18, p. 112-113, étendu par A. 23 juill. 2008, portant extension de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail : JO 25 juill. 2008, p. 11996. *Adde*, L. n° 2008-596, 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail : JO 26 juin 2008, p. 10224.

(284) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : BOCC 2009/48, p. 63. *Adde*, L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : JO 25 nov. 2009, p. 20206.

(285) Cf. ANI 7 avr. 2011, relatif à l'accompagnement de jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi : BOCC 2011/22, p. 21, étendu par A. 26 oct. 2012 ; JO 3 nov. 2012, p. 17232. *Adde*, L. n° 2011-893, 28 juill. 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels : JO 29 juill. 2011, p. 12914.

(286) ANI 11 janv. 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés : BOCC 2013/09, p. 137, non étendu. *Adde*, L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi : JO 16 juin 2013, p. 9958.

(287) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle : BOCC 2014/13, p. 186, non étendu. *Adde*, L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(288) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(289) J.-D. Combexelle, *De l'art de légiférer en matière sociale* : JCP S 2015, 1236, spéc. § 12.

(290) CE, 1^{re} et 6^e ss-sect. réunies, 15 oct. 2014, n° 365936 : Rec. CE 2014, tables. – CE, 1^{re} et 6^e ss-sect. réunies, 14 mai 2014, n° 355924, *Fédération UNSA Spectacle et communication* : Rec. CE 2014, tables ; RJS 8-9/2014, n° 646.

50. – Convention et accord collectifs. Le droit de la formation professionnelle est un droit largement négocié⁽²⁹¹⁾. Outre la place occupée par les accords nationaux interprofessionnels, les accords de branche jouent un rôle majeur⁽²⁹²⁾. Ils adaptent les dispositions légales et réglementaires aux spécificités de chaque profession, créent des certifications de branche, imposent des contributions conventionnelles, désignent l'OPCA chargé de collecter les versements des entreprises⁽²⁹³⁾, définissent des publics et des formations prioritaires, etc. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que la formation professionnelle et l'apprentissage arrivent en troisième position parmi les thèmes abordés par les conventions et accords de branche en 2015⁽²⁹⁴⁾. Les accords d'entreprise sont en revanche nettement moins nombreux à s'en préoccuper⁽²⁹⁵⁾.

51. – Usage. En matière de formation professionnelle, les usages peuvent être source de droit, du moins lorsqu'ils sont reconnus en tant que tel⁽²⁹⁶⁾ et recensés par la Commission nationale de la certification professionnelle au sein de la catégorie B de l'inventaire des certifications et habilitations des compétences transversales⁽²⁹⁷⁾.

52. – Jurisprudence. Corollaire de la diversité des sources du droit de la formation professionnelle, les contentieux éclatent entre juridictions civiles, pénales et administratives⁽²⁹⁸⁾. Ils sont, au demeurant, peu nombreux⁽²⁹⁹⁾. Trois éléments peuvent l'expliquer : 1) les plaideurs peinent à appréhender une matière complexe et aux enjeux mineurs comparativement à d'autres chefs de demande⁽³⁰⁰⁾ ; 2) en raison du renouvellement rapide des textes, le contentieux n'a pas le temps de naître ; 3) les questions de formation professionnelle s'inscrivent davantage dans la coopération⁽³⁰¹⁾ que

(291) Le droit de la formation professionnelle repose principalement sur les négociations nationales interprofessionnelles et de branche (J.-M. Luttringer, *Réflexions sur les rapports entre formation continue et négociation collective*, in N. Aliprantis et F. Kessler [ss dir.], *Le droit collectif du travail* : Mél. H. Sinay, Peter Lang, 1994, p. 43).

(292) La loi du 4 mai 2004 et l'ANI qui l'a précédée ont contribué à renforcer le rôle de la branche en matière de formation professionnelle (Ph. Dole, *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 46, spéc. p. 48. – C. Parant, *Formation professionnelle : quoi de neuf ? Deuxième partie : les nouvelles dispositions applicables dans les branches* : Cah. DRH 2003, n° 94, p. 9).

(293) M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592, spéc. p. 595.

(294) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La négociation collective en 2015*, 2016, p. 20.

(295) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La négociation collective en 2015*, 2016, p. 603. Adde, J.-M. Luttringer, *L'inversion de la hiérarchie des normes et la formation professionnelle. Réflexions à propos de « la loi travail »*, chron. 110, juill. 2016, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(296) V. sur ce point et sur la distinction de l'usage et de la coutume : Ph. Malinvaud, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, 16^e éd., 2016, p. 173, n° 189.

(297) V. *infra*, n° 760.

(298) H.-F. Koechlin, *Les contentieux de la formation continue* : Dr. soc. 1979, p. S.141.

(299) B. Boubli, *L'appréhension des droits humains par la jurisprudence* : JCP S 2015, 1285, spéc. n° 8. – V., sur le développement de la source jurisprudentielle en général : B. Louvel, *Vers un office renouvelé de la Cour de cassation*, Discours prononcé le 11 décembre 2014 lors du colloque sur les sources du droit à l'aune de la pratique judiciaire ; et en droit social en particulier : J.-F. Cesaro, *La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ?* : JCP S 2015, 1288, spéc. n° 2. – F. Favennec-Héry, *Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre compromis ?* : JCP S 2015, 1289. – A. Lacabrats, *La création de la norme sociale par le juge* : JCP S 2015, 1286. – O. Dutheillet de Lamothe, *Le juge doit-il créer la norme sociale ?* : JCP S 2015, 1287.

(300) Le propos vaut surtout pour les litiges individuels de travail.

(301) M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592, spéc. p. 593, note 8. – P. Étiennot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 421. – Le propos vaut y compris à l'échelon européen en dépit du fait que le consensus est généralement plus difficile à être obtenu (*Les aspects sociaux de la stratégie de l'Union pour le secteur de l'aviation civile* : Liaisons soc. Europe 2015, n° 390, p. 4). – *Contra* : P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200, spéc. p. 203 : « Sera-t-il possible d'établir un équilibre entre les

dans le rapport de force traditionnel entre employeurs et salariés⁽³⁰²⁾. Le risque de contentieux ne doit pas, pour autant, être négligé⁽³⁰³⁾.

53. – Doctrine administrative. Au XIX^e siècle, à l'époque de l'école de l'exégèse, la loi était la source unique de droit⁽³⁰⁴⁾. Tel n'est plus le cas aujourd'hui, les sources « formelles » étant souvent complétées par des sources « informelles »⁽³⁰⁵⁾. La doctrine administrative n'est généralement pas qualifiée de source du droit⁽³⁰⁶⁾, ce qui ne doit pas conduire à négliger son importance. Les circulaires et instructions de l'administration sont utiles à plus d'un titre⁽³⁰⁷⁾. « Réactives » et techniques⁽³⁰⁸⁾, elles peuvent signaler les dispositions d'une loi qui n'appellent pas la publication de textes d'application, tenir compte des besoins des administrés face à des situations de fait prévisibles, uniformiser les pratiques des autorités administratives sur l'ensemble du territoire et diffuser largement des informations juridiques⁽³⁰⁹⁾. Cependant, ces instruments apportent parfois plus d'inconvénients que d'avantages. Soit ils ne font que reprendre les textes en vigueur⁽³¹⁰⁾, soit ils y ajoutent des éléments avec le risque de s'écarter de la règle de droit⁽³¹¹⁾. L'accès n'y est d'ailleurs pas toujours aisé, car « les règles de publicité sont appliquées de façon peu uniforme »⁽³¹²⁾. Dans tous les cas, ils accroissent sensiblement la production de textes⁽³¹³⁾. Selon le professeur Gaudu, cette situation est « savamment orchestrée par les pouvoirs publics dans le triple but de satisfaire aux demandes de l'opinion, de réduire les lourdeurs procédurales nécessaires à la publication de textes de rang élevé et limiter tant que faire se peut le contrôle par les tribunaux

deux conceptions jusqu'alors opposées de la formation professionnelle : la formation au service de l'individu et la formation au service de l'entreprise ? ».

(302) J.-D. Combrexelle, *De l'art de légiférer en matière sociale* : JCP S 2015, 1236, spéc. § 6. – Adde, J.-F. Cesaro, *La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ?* : JCP S 2015, 1288, spéc. n° 21 : « La norme jurisprudentielle est d'autant plus délicate à admettre qu'elle se situe dans un contexte de profonde division de l'opinion. Schématiquement, en droit du travail, c'est le conflit des intérêts de l'entreprise et des intérêts des salariés. Et il faut dénoncer les argumentaires consistant à affirmer qu'un droit doit assurer la protection de l'une ou de l'autre des parties à la relation de travail. Ces argumentaires primitifs procèdent par affirmation de jugements de valeur, sans aucune donnée expérimentale sérieuse sinon la conviction profonde de celui qui affirme ».

(303) C. comptes, 30 janv. 2015, réf. n° 71653, *La formation continue des enseignants*. « Le défaut de remboursement des frais de déplacement, de restauration, et d'hébergement occasionnés par la formation continue n'est pas conforme à la réglementation et créé un risque contentieux potentiellement lourd ».

(304) J.-M. Olivier, *Les sources administratives du droit privé*, thèse dactyl. Paris II, 1981, ss dir. G. Durry, p. 1, n° 1.

(305) Ph. Malinvaud, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, 16^e éd., 2016, p. 167 et s., n°s 182 et s.

(306) Le statut de source du droit est parfois refusé à la jurisprudence (cf. Ph. Malinvaud, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, 16^e éd., 2016, p. 180-181, n° 199), ce qui vaut *a fortiori* pour la doctrine administrative (S. Gerry-Vernières, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. Molfessis, spéc. p. 78-81, n° 76-77).

(307) Ph. Malinvaud, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, 16^e éd., 2016, p. 125-128, n°s 138-142. – J.-D. Combrexelle, *De l'art de légiférer en matière sociale* : JCP S 2015, 1236, spéc. § 5.

(308) S. Gerry-Vernières, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. Molfessis, spéc. p. 283 et s.

(309) G. Koubi, *Les circulaires administratives*, Economica, coll. « Corpus Essais », 2003, p. 132 à 139.

(310) En outre, en reprenant le contenu des dispositions légales et réglementaires, les circulaires et instructions mélangent des sources présentées de façon homogène (G. Koubi, *Le droit social caché, critique de la complexité ou biais d'observation* [controverse avec C. Magord] : RDT 2016, p. 386, spéc. p. 387).

(311) B. Teyssié, *Vie des affaires et droit du travail*, in *Le Code de commerce, 1807-2007*, Livre du bicentenaire, Dalloz, 2007, p. 133, n° 10. – F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679, spéc. p. 682 : « ainsi se produit une sorte de transfert de pouvoir du législatif et du judiciaire vers la haute administration et le ministre ».

(312) S. Gerry-Vernières, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. Molfessis, spéc. p. 379, n° 431. – G. Koubi, *Le droit social caché, critique de la complexité ou biais d'observation* (controverse avec C. Magord) : RDT 2016, p. 386, spéc. p. 387.

(313) S. Gerry-Vernières, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. Molfessis, spéc. p. 385, n° 438.

des dispositifs de formation en les modifiant régulièrement pour réduire la portée d'un jugement ou d'un arrêt »⁽³¹⁴⁾.

54. – Doctrine scientifique. En dépit du fait que le système moderne de formation professionnelle ait été « inventé » par un juriste⁽³¹⁵⁾, la doctrine scientifique dans ce domaine n'est généralement pas due à la plume des juristes⁽³¹⁶⁾, y compris universitaires⁽³¹⁷⁾. Elle n'est d'ailleurs pas toujours accueillie dans des revues scientifiques⁽³¹⁸⁾. Les propos du professeur Javillier peuvent expliquer cette situation : « c'est sans doute en enseignant une matière, en la pénétrant au point de s'y trouver à son aise à l'intérieur, que le travail doctrinal s'initie »⁽³¹⁹⁾. Or, le droit de la formation professionnelle n'est presque pas enseigné à l'université, sauf dans quelques masters professionnels spécialisés en droit social⁽³²⁰⁾. En outre, le faible intérêt de la doctrine juridique moderne pour le droit de la formation professionnelle s'explique aussi – et peut-être surtout – par le fait que les textes adoptés en cette matière ont une durée de vie extrêmement brève. Parfois aussi les dispositions qui y sont consacrées sont « noyées » dans des textes de vaste ampleur et retiennent peu l'attention des commentateurs. Tel fut le cas en 2004⁽³²¹⁾ et en 2014⁽³²²⁾. Les études menées n'ont pas toujours une grande valeur ajoutée par rapport à une lecture des textes de loi. Au demeurant, les dispositifs de formation, lorsqu'ils sont étudiés, le sont souvent sans être replacés dans une perspective historique⁽³²³⁾. Trois principaux ouvrages

(314) F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679, spéc. p. 682.

(315) P. Mazeaud, Michel Debré : un juriste en politique, Propos d'ouverture du colloque « Michel Debré et l'Algérie », AN, 28 avr. 2006, disponible sur : http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/root/bank_mm/pdf/Conseil/debre.pdf.

(316) Le propos vaut y compris dans les revues juridiques. Par exemple, le dossier publié à la *Revue de droit du travail* consacré à la réforme de la formation professionnelle de 2014 a été rédigé par une économiste et un sociologue (cf. S. Issehane, *Ce que la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ne va pas changer : l'inégalité* : RDT 2014, p. 380. – C. Dubar, *Le système français de formation professionnelle continue a-t-il été durablement réformé ?* : RDT 2014, p. 383).

(317) V. not. sur la notion de doctrine : Ph. Malinvaud, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, 16^e éd., 2016, p. 198-199, n° 219.

(318) Par ex., M. Luttringer publie régulièrement des chroniques sur son site Internet personnel (<http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>). – Par ailleurs, une revue mensuelle, *FPC Actualités*, publiée par les Éditions législatives, résume en une dizaine de pages les points majeurs de l'actualité de la formation. Cette revue a surtout une finalité informative. Elle n'a pas pour objet d'apporter une vision critique de la formation professionnelle et encore moins du droit de la formation professionnelle. – V. plus largement sur ce point : H. Bouthinon-Dumas, A.-S. Courtier et V. Rebeyrol, *Un classement des revues juridiques* : JCP G 2016, doct. 64.

(319) J.-C. Javillier, *La doctrine en droit du travail*, in B. Teyssié (ss dir.), *Les sources du droit du travail*, PUF, 1998, p. 39, spéc. p. 44, n° 29.

(320) Sans prétendre à l'établissement d'une liste exhaustive, peuvent être mentionnés les masters professionnels suivants qui comprennent des enseignements de droit de la formation professionnelle : 1) Droit et pratique des relations de travail des universités Panthéon-Assas et Montpellier I ; 2) Juriste de droit social de l'université Panthéon-Sorbonne ; 3) Droit social et gestion des ressources humaines de l'université d'Orléans ; 4) Droit social de l'université de Cergy-Pontoise ; 5) Droit social et relations sociales dans l'entreprise de l'université Paris XIII.

(321) F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : Dr. soc. 2004, p. 866 : « Dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, le volet formation professionnelle tout au long de la vie a été moins médiatisé que celui portant sur le dialogue social ».

(322) S'agissant de l'étude de la loi du 5 mars 2014, la revue *Droit social* a d'abord consacré un dossier au volet « représentativité des organisations professionnelles d'employeurs » (cf. Dr. soc. mars 2014, n° 3, p. 196 et s.) avant de publier un numéro consacré au financement des syndicats (cf. Dr. soc. sept. 2014, n° 9, p. 692 et s.) et enfin un dossier relatif à la réforme de la formation professionnelle (cf. Dr. soc. déc. 2014, n° 12, p. 968 et s.).

(323) Ce problème n'est pas propre au droit de la formation professionnelle (cf. M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadeaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, avant-propos, p. IX : « Le droit fiscal est une discipline juridique ayant sa logique propre, ses principes, ses exceptions, ses méthodes d'interprétation, sa dialectique. La tâche de l'apprenti fiscaliste est de s'en pénétrer, d'apprendre à comprendre et à raisonner, non d'encombrer sa mémoire des derniers gadgets, aussi complexes qu'éphémères, que crée rituellement chaque loi de finances. Être fiscaliste implique d'avoir une grande culture juridique, car la fiscalité s'articule nécessairement avec les mécanismes juridiques

consacrés au droit de la formation professionnelle continue peuvent toutefois être mentionnés. Le premier date de 1976⁽³²⁴⁾. Il a été suivi, dix ans après, par un deuxième⁽³²⁵⁾, puis trente-quatre ans après, par un troisième⁽³²⁶⁾. Des trois auteurs qui ont participé à leur rédaction, celui qui a le plus apporté à la matière est assurément Jean-Marie Luttringer. Il porte presque seul la doctrine juridique française de la formation professionnelle depuis plus de quarante ans⁽³²⁷⁾. Mais la doctrine scientifique naît aussi de rapports, notamment de l'Inspection générale des affaires sociales et de la Cour des comptes qui ont plusieurs fois débouché sur des réformes législatives⁽³²⁸⁾.

III. – Des questions

55. – Instabilité. Le foisonnement des sources du droit et leur rapide renouvellement créent à la fois une grande instabilité et une grande complexité normatives⁽³²⁹⁾. Le droit de la formation professionnelle se situant au croisement de nombreuses disciplines, l'instabilité normative de l'ensemble du droit rejaillit avec une particulière vigueur sur cette matière.

56. – Complexité. Le droit de la formation professionnelle est particulièrement complexe, notamment en raison de sa technicité. Cette situation est liée à des facteurs internes et externes. La multiplicité des acteurs (État, collectivités territoriales, partenaires sociaux, organismes de financement, organismes de formation, etc.) appelés à intervenir dans ce domaine rend peu « lisible » le rôle de chacun⁽³³⁰⁾. Les textes, même bien rédigés⁽³³¹⁾, peuvent être difficiles à mettre en œuvre⁽³³²⁾. La

qu'il convient de maîtriser. Le droit fiscal est un droit de superposition. Un exemple : comment jouer avec la fiscalité de l'usufruit si l'on ne saisit pas toutes les subtilités de cette technique juridique ? »).

(324) H.-F. Koechlin, *Le droit de la formation continue*, LGDJ, 1976, préf. G. Lyon-Caen. – Cet ouvrage était attendu tant la juxtaposition de textes de différentes natures commençait à « rendre difficile l'appréhension de la matière » (F. Moderne, H.-F. Koechlin, *Le droit de la formation continue* : RID comp. 1976, p. 424).

(325) J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986.

(326) Ce troisième ouvrage est divisé en deux tomes (P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 2, *Obligations financières et juridiques de l'entreprise*, Lamy, 2010).

(327) Les écrits de M. Luttringer ont essentiellement été publiés à la revue *Droit social*. En outre, depuis 2008, M. Luttringer a mis en ligne sur son site Internet un total de cent douze chroniques sur le droit de la formation professionnelle.

(328) V. not., s'agissant de la Cour des comptes, *infra*, n° 349.

(329) V. sur ce point : B. Teyssié, *Un nouveau droit du travail ?* : JCP S 2015, 1234, spéc. n° 28 ; *Vie des affaires et droit du travail*, in *Le Code de commerce, 1807-2007*, Livre du bicentenaire, Dalloz, 2007, p. 130-131, n° 8. – O. Dutheil de Lamothe, *La révolution tranquille de la chambre sociale* : JCP G 2015, 672, rééd. égal. in JCP S 2015, 1251. – J.-D. Combexelle, *De l'art de légiférer en matière sociale* : JCP S 2015, 1236. – J. Carbonnier, *Droit et passion du droit sous la V^e République*, Flammarion, 1996, p. 109-110 : « Sous cette dégradation de la forme se devine quelque chose d'infiniment plus grave, un changement profond dans la nature de la loi : ce n'est plus la proclamation d'une règle générale et permanente, c'est un procédé de gouvernement ou de gestion, une sorte de note de service à réitérer et à réadapter sans répit ». – Conseil d'État, *Simplification et qualité du droit. Étude annuelle 2016*, Doc. fr., 2016, spéc. p. 9, avant-propos de J.-M. Sauvé. En vingt-cinq ans, le Conseil d'État en est à sa troisième étude consacrée à la sécurité juridique (cf. Conseil d'État, *Sécurité juridique et complexité du droit. Rapport public 2006*, Doc. fr., 2006, p. 229 et s. – Conseil d'État, *De la sécurité juridique. Rapport public annuel 1991*, Doc. fr., 1991). – V. égal. la première proposition du rapport du club des juristes : « Préférer les réformes globales aux toilettages à répétition » (H. de Castries et N. Molfessis [ss dir.], *Sécurité juridique et initiative économique*, Mare & Martin, 2015, p. 59 à 67). *Addé*, Entretien avec N. Molfessis : LPA 2 sept. 2015, n° 175, p. 3.

(330) Pourtant, « la mobilisation des acteurs compte autant que les règles qui favorisent cette mobilisation » (V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455, spéc. p. 459).

(331) A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 355, n° 600 : « Le style managérial emprunté aux sources humaines masque parfois l'efficacité de la règle de droit ».

(332) B. Teyssié, *Vie des affaires et droit du travail*, in *Le Code de commerce, 1807-2007*, Livre du bicentenaire, Dalloz, 2007, p. 130, n° 6.

simplification⁽³³³⁾ est ici une nécessité et non une doctrine visant à déconstruire le droit social⁽³³⁴⁾.

57. – « **Accessibilité** ». Les accords nationaux interprofessionnels antérieurs à 2005, y compris ceux relatifs à la formation professionnelle, ne sont pas publiés sur le site Internet du *Journal officiel* consacré aux conventions collectives⁽³³⁵⁾. De même, le recueil des décisions du Fonds unique de péréquation, ancêtre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, n'est pas publié. Il pourrait cependant constituer une précieuse source d'information, notamment pour les salariés qui souhaitent obtenir le financement d'un congé individuel de formation.

58. – **Effectivité**. L'instabilité et la complexité du droit de la formation professionnelle augmentent sensiblement le risque d'ineffectivité⁽³³⁶⁾. Certains changements peuvent nuire à l'efficacité des dispositifs de formation⁽³³⁷⁾ et aux organismes de formation⁽³³⁸⁾. Pour mettre en œuvre les politiques voulues par le législateur (améliorer l'emploi, simplifier la formation, encourager la négociation collective⁽³³⁹⁾, etc.), il n'est pas nécessaire de créer davantage de textes. Il suffit d'appliquer ceux qui existent. Mais comment les textes peuvent-ils l'être lorsqu'ils sont modifiés chaque année ?

59. – **Gouvernance**. Du fait de la multiplicité des acteurs appelés à intervenir dans le champ de la formation professionnelle, la gouvernance en est complexe. Les décisions prises ont un périmètre trop réduit pour avoir une influence sur l'ensemble de l'édifice. L'action des pouvoirs publics et des personnes privées en est affaiblie⁽³⁴⁰⁾. La légitimité des partenaires sociaux peut de surcroît être contestée⁽³⁴¹⁾.

60. – **Service public ?** La formation professionnelle est-elle un service public⁽³⁴²⁾ ou appartient-elle au secteur privé marchand⁽³⁴³⁾ ? Si la première thèse triomphe, l'intervention des pouvoirs publics est nettement plus justifiée que si la seconde l'emporte.

(333) V. not. sur ce point : A. Lyon-Caen, *De nouveaux principes en droit du travail* : D. 2015, p. 1528.

(334) V. sur ce point : P. Lokiec, *Les idéologues de la simplification* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1677, p. 4. – J.-P. Chazal, *Simplifier le droit du travail : entre naïveté herméneutique et démantèlement politique* : D. 2015, p. 1593.

(335) Tel est notamment le cas de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, toujours en vigueur, dont l'un des objectifs affichés en préambule est de « rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de la formation professionnelle ».

(336) J. Carbonnier, *Droit et passion du droit sous la V^e République*, Flammarion, 1996, p. 111 : « si des lois sont mal connues, la probabilité est accrue qu'elles soient mal appliquées ».

(337) V. par ex., s'agissant de la baisse brutale des entrées en formation via un contrat de professionnalisation à la suite de la fusion par ce dernier des anciens contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 538. – V. égal., s'agissant de l'entrée en vigueur du CPF, *infra*, n° 313.

(338) V., par ex. s'agissant du DIF : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 14.

(339) M. Giraud, *La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 1994, p. 93.

(340) *L'éloignement durable du marché du travail*, Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, 1^{er} oct. 2014, p. 32.

(341) Il en va ainsi lorsque les domaines sur lesquels ils sont appelés à prendre des décisions dépassent leur champ de compétence (V. *infra*, n° 325 s'agissant du compte personnel de formation).

(342) V. en ce sens : F. Moderne, H.-F. Koehlin, *Le droit de la formation continue* : *RID comp.* 1976, p. 424. – V. égal. sur ce point : P. Déjean, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : *Dr. soc.* 2008, p. 1186. – V. Merle, *Un accord historique ?* : *Dr. soc.* 2004, p. 455, spéc. p. 461.

(343) Selon le Conseil économique et social, « c'est au service public de répondre à ces besoins et par conséquent d'assurer des services de formation gratuits ». Extrait publié in J.-M. Luttringer, *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : *Dr. soc.* 1976, p. 43, spéc. p. 45.

61. – Orientation. Rares sont les personnes qui peuvent orienter efficacement les bénéficiaires des dispositifs d'accès à la formation⁽³⁴⁴⁾. Les informations qu'elles délivrent ne peuvent de toute façon qu'être superficielles au regard de la complexité des dispositifs et de leur modification quasi permanente⁽³⁴⁵⁾. Or, si cet accompagnement n'est pas réalisé convenablement, l'investissement dans la formation professionnelle peut se révéler infructueux. Une orientation imposée suscitera plus facilement le découragement, voire un abandon en cours de formation, y compris dans des secteurs pourvoyeurs d'emplois⁽³⁴⁶⁾.

62. – Mise en perspective. Les apports de la formation professionnelle continue doivent être mis en perspective avec le marché de l'emploi et le système de formation initiale⁽³⁴⁷⁾. Les échecs de ce dernier⁽³⁴⁸⁾ expliquent en partie le recours à la formation continue⁽³⁴⁹⁾, particulièrement en matière d'apprentissage des langues⁽³⁵⁰⁾, d'expression écrite⁽³⁵¹⁾ et orale ainsi qu'en informatique. Régulièrement établi, le lien entre formation professionnelle et emploi mérite d'être discuté⁽³⁵²⁾, y compris s'agissant des formations en alternance⁽³⁵³⁾. Au surplus, se pose la question de la définition et, avec elle, celle de la délimitation du périmètre de la formation

(344) « La formation des conseillers d'orientation est aussi inadaptée en Allemagne qu'en France : prévalence des formations en pédagogie et en psychologie au détriment de la connaissance concrète du marché du travail et des différentes possibilités de carrière offertes par le système de formation professionnelle initiale et continue » (B. Martinot, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes – plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande*, étude de l'Institut Montaigne demandée par le Mouvement des entreprises de taille intermédiaire (METI), 2015, p. 54).

(345) Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 284, n° 418.

(346) La voie professionnelle est la plus touchée par ce phénomène : 42 % des « décrocheurs » proviennent d'un cursus de CAP ou de BEP (C. comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 20).

(347) La formation doit être adaptée à ses bénéficiaires. Ce principe n'est pas toujours respecté dans l'enseignement primaire et secondaire alors qu'il est essentiel à l'âge adulte. (V. sur ce point : J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des journaux officiels, févr. 2014, p. 14 : « Aussi, faut-il envisager la possibilité de varier les contextes d'apprentissage pour éviter qu'ils soient proposés à tous les élèves quels que soient leurs résultats scolaires sous des formes identiques et trop souvent figées qui risquent de favoriser la moindre réussite des uns tout en conduisant à l'échec des autres »).

(348) « Les activités strictement scolaires ne fournissent pas, le plus souvent, les éléments d'une sanction intrinsèque, c'est-à-dire le plaisir éprouvé dans la réalisation des activités. C'est pourquoi les comportements d'apprentissage sont le plus souvent gouvernés par les sanctions extrinsèques. Si celles-ci traduisent une position de visibilité sociale positive, alors le plaisir des attributs de la réussite (une bonne évaluation par exemple) peut masquer la possible absence de plaisir liée à l'acte d'apprendre » (J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014, p. 12). – V. égal. s'agissant de l'absence de sélection à l'université : A. de Tricornot, *Polémique sur les « parcours d'excellence » en droit* : *Le Monde* 25 juin 2015, p. 14.

(349) Cet état des lieux était déjà dressé dans le préambule de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 (ANI 9 juill. 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, préambule, pt III).

(350) Un tiers des entreprises françaises éprouve des difficultés à recruter un salarié ayant les compétences en langues étrangères requises pour le poste visé (S. Picot-Raphanel, *Langues vivantes : mieux vaut commencer tôt* : *FPC Actualités* 2015, n° 109/110, p. 1).

(351) Ph. Cordery, *L'emploi des jeunes en Europe*, Rapp. AN n° 2620, 4 mars 2015, déposé par la commission des affaires européennes, p. 106-107.

(352) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 11 : « Celle-ci [la formation professionnelle continue] est devenue un instrument de la politique de l'emploi par défaut. Elle a pu ponctuellement contribuer à mieux armer les chômeurs dans leur retour à l'emploi mais elle n'a pu, car telle n'est pas sa vocation, modifier le volume d'emplois disponibles et s'est vu reprocher son faible impact en la matière ».

(353) J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014, p. 25 : « En dépit de l'importance qui lui est accordée dans cette étude, l'alternance dans l'éducation ne doit pas être considérée comme la solution pédagogique pour, tout à la fois, combler les lacunes des formations scolaires ou universitaires initiales, résoudre les problèmes liés à l'insertion professionnelle et rythmer avec bonheur les cheminements de la formation tout au long de la vie ».

professionnelle continue. La distinguer de la formation initiale est d'ailleurs loin d'être aisé. La convergence de ces deux systèmes n'est-elle pas, au demeurant, perceptible ?

63. – Autonomie. Le droit de la formation professionnelle peut-il être qualifié de branche autonome du droit ? Cette question, déjà posée en 1973 par le professeur Dupeyrou⁽³⁵⁴⁾, suscite un regain d'intérêt à l'heure où l'édition d'un Code de la formation professionnelle est proposée⁽³⁵⁵⁾. Un tel travail aboutirait à revenir à la situation antérieure à l'entrée en vigueur du Code du travail de 1973⁽³⁵⁶⁾. Symboliquement, il permettrait d'illustrer le mouvement d'expansion de la formation professionnelle continue qui doit être caractérisé (Première partie) avant d'être discuté (Deuxième partie).

(354) J.-J. Dupeyrou, *Le droit à la formation – le congé de formation* : Dr. soc. 1973, p. 7 : « L'ensemble des dispositions, d'origine étatique ou conventionnelle, relatives à la formation professionnelle et notamment à la formation professionnelle continue, constitue-t-il une nouvelle branche du Droit ? Sans doute. Ne serait-ce que parce qu'il est devenu impossible d'y voir ou d'en faire un simple chapitre d'une branche préexistante : à laquelle le rattacher ? ». – V. égal. en ce sens : H.-F. Koechlin, *Réflexions sur la nouvelle législation concernant la formation continue* : Dr. soc. 1973, p. 369, spéc. p. 375. – A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 354, n° 600. – G. Couturier, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2^e éd., 1993, p. 546, n° 345 : « On peut y voir une véritable branche du droit distincte, située au point de rencontre de plusieurs autres parmi lesquelles se situe le droit du travail ». – V. pour une position plus nuancée : J.-M. Luttringer, *Un nouvel espace de régulation juridique : la loi du 16 juillet 1971, relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, in J.-P. Le Crom (ss dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 229, spéc. p. 240. – V. en faveur de la qualification de branche du droit du travail : L. Preud'homme, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : Contrats-Marchés publ. 2013, étude 8, spéc. n° 1. – A. Cœuret, É. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail, Infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, LexisNexis, 3^e éd., 2016, p. 585, n° 1014.

(355) G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 72.

(356) En 1971, le droit de la formation professionnelle n'est pas intégré au Code du travail. Les dispositions de la loi du 16 juillet 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente traitent également de la formation des non-salariés et de celles des agents publics (L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 35 et 41 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7039-7040).

LA CARACTÉRISATION DE L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

64. – Pourquoi ? Comment ? Les raisons de l'expansion de la formation continue sont multiples même si certains facteurs économiques et sociaux sont déterminants (Titre 1). Cette expansion ne pouvait guère aller sans un effort de diversification des outils permettant de donner corps aux besoins de formation ressentis par les salariés ou identifiés par les entreprises, au risque que d'un excès de complexité naisse l'insécurité, elle-même génératrice de réticences ou résistances (Titre 2).

LES RAISONS DE L'EXPANSION

65. – Des enjeux. La formation professionnelle continue constitue une nécessité⁽¹⁾. Elle prépare les individus à l'emploi⁽²⁾, assure une transition entre les sorties d'étude et l'embauche⁽³⁾, pallie les manquements du système de formation initiale⁽⁴⁾, assure l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail, contribue à leur mobilité. Il s'agit d'un outil stratégique qui déborde de la sphère du salariat pour toucher les agents publics⁽⁵⁾ et les travailleurs non salariés. Enjeu politique majeur en période de chômage de masse, le développement de la formation professionnelle trouve parfois son origine dans des décisions qui n'avaient pas nécessairement ce développement pour premier objectif. La régionalisation de ce segment de la vie sociale illustre ce propos⁽⁶⁾. Par-delà les considérations d'ordre économique (Chapitre 1) ou social (Chapitre 2) qui justifient l'essor de la formation professionnelle, le consensus dont elle fait l'objet dans les cercles de pouvoir et chez les partenaires sociaux l'assure avec une singulière vigueur... sans que les résultats obtenus soient toujours à la hauteur des espoirs formulés et des investissements réalisés.

(1) Dans 58 % des cas, la formation répond aux exigences réglementaires ou accompagne des changements (J.-M. Du Bois, I. Marion-Vernoux et E. Noack, *Le dispositif d'enquêtes Défis : un nouveau regard sur la formation en entreprise : Bref du Céreq* mars 2016, n° 344). – En 2014, 63 % des entreprises ont financé des formations obligatoires (D. Beraud, *Les formations obligatoires en entreprise : Net-doc Céreq* août 2016, n° 163, p. 2 et 9).

(2) V. par ex., s'agissant de l'enseignement du sport : C. sport, art. L. 212-1 et L. 212-2.

(3) M.-J. Montalescot, *Les stages : un nouveau moyen d'insertion professionnelle ?* : Dr. soc. 1977, p. 367.

(4) J.-M. Luttringer, *Aux frontières de la production et de la formation* : Dr. soc. 1982, p. 96.

(5) J.-M. Sauvé, *Les écoles de formation administrative*, 16 avr. 2014, disponible sur : <http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Discours-Interventions/Les-ecoles-de-formation-administrative>.

(6) La formation professionnelle a été vue comme un facteur de développement régional (J.-P. Duparc, *Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1982, p. 174, spéc. p. 175), en particulier pour les jeunes et les demandeurs d'emploi (D. Soldini, *La consécration légale des services publics régionaux de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1045). – V. égal. *infra*, n° 606. – V. s'agissant du financement du paritarisme : Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 264. – V. *infra*, n° 293.

CHAPITRE 1

LES RAISONS ÉCONOMIQUES

66. – Sécurité, croissance. La formation professionnelle continue se révèle être un levier de croissance (Section 1) et un facteur de sécurité (Section 2).

SECTION 1

Un levier de croissance

67. – De l'accompagnement à la création. La formation professionnelle permet d'accompagner la croissance (Sous-section 1), voire de la créer (Sous-section 2).

SOUS-SECTION 1

La croissance accompagnée

68. – Individus, entreprises. L'accompagnement de la croissance vaut pour les entreprises⁽¹⁾ (§ 1) et les individus (§ 2), celle des premières n'allant généralement pas sans celle des seconds⁽²⁾.

(1) V. pour un « positionnement » de l'entreprise en tant qu'« acteur clef de la formation professionnelle », en raison notamment du fait qu'il s'agit du lieu où « peuvent être identifiés les besoins de formation à combler à court, moyen, voire long terme » : F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 360, n° 470.

(2) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : *Dr. soc.* 2015, p. 169, spéc. p. 178 : « Les économistes insistent sur le fait que les choix d'un individu en termes de formation ont des conséquences non seulement pour lui-même, mais pour ses collègues et son entreprise (en se formant, le salarié serait plus efficace dans son travail, mais la productivité de ses collègues s'en trouverait aussi augmentée) et, au-delà, pour la société tout entière (l'élévation du niveau de formation est une source importante de la croissance) ».

§ 1. – Croissance matérielle des entreprises

69. – **Quiétude, inquiétude.** Pour agir de façon préventive sur les problèmes d'emploi et de qualification⁽³⁾, la formation doit être dispensée en période de quiétude (I), mais aussi, et surtout, en période d'inquiétude (II).

I. – Croissance en période de quiétude

70. – **Nécessité, possibilité.** Pour l'entreprise, la formation est une nécessité (A). Elle peut aussi n'être qu'une possibilité (B).

A. – Nécessité de former

71. – **Besoin de compétences.** La compétence, appréhendée différemment de son sens juridique traditionnel⁽⁴⁾, est « la combinaison d'un ensemble de connaissances, de savoir-faire et d'aptitudes qui dans un contexte donné, permettent d'aboutir à un niveau de performance attendu et validé »⁽⁵⁾. Loin de faire l'unanimité chez les spécialistes des sciences de gestion, cette définition permet néanmoins d'avoir une vision élargie de la compétence⁽⁶⁾. Cette notion est particulièrement utile aux entreprises puisqu'elles doivent déterminer ses éléments constitutifs afin de les gérer⁽⁷⁾. La compétence n'est cependant pas uniforme. C'est pour cette raison que le Code du travail l'appréhende souvent au pluriel⁽⁸⁾. Il a d'ailleurs largement entériné les pratiques d'entreprises destinées à assurer, notamment par la formation⁽⁹⁾, le maintien, l'évolution⁽¹⁰⁾ et la transmission des compétences⁽¹¹⁾. Le besoin général de compétences a également été identifié par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2003⁽¹²⁾.

(3) P. Cousty et R. Sainsaulieu, *Le travail systémique de la formation permanente en entreprise* : Dr. soc. 1979, S. 84, spéc. p. S.90. – P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200.

(4) Dans son sens juridique général, la compétence s'apprécie par rapport à l'autorité ou à la juridiction qui l'exerce (G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015, p. 213).

(5) C. Dejoux, *Gestion des compétences et GPEC*, Dunod, coll. « Les topos », 2^e éd., 2013, p. 10.

(6) V. not. sur ce point : A. Janand, *Développer les talents par la mobilité interne dans les grandes entreprises françaises*, thèse dactyl. Paris II, sciences de gestion, 2013, ss dir. C. Voynet-Fourbou et F. Burnois, p. 70-71.

(7) Pour M^{me} Dejoux, six points caractérisent la compétence. Il s'agit d'un « savoir agir », contingent, dynamique, combinatoire, finalisé qui nécessite une reconnaissance collective (C. Dejoux, *Gestion des compétences et GPEC*, Dunod, coll. « Les topos », 2^e éd., 2013, p. 12).

(8) Cf. not. C. trav., art. L. 2141-5, al. 4 (s'agissant du recensement des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel) ; C. trav., art. L. 2241-7, al. 4 (concernant la négociation quinquennale de branche en matière de classifications destinée à prendre en compte l'ensemble des compétences) ; C. trav., art. L. 4622-28, 1^{er} (s'agissant de la consultation de la commission médico-technique des services de santé au travail interentreprises sur la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein des services de santé au travail). – V. cependant s'agissant de la composition de la commission consultative régionale chargée de donner son avis sur la délivrance de la licence d'entrepreneur de spectacles qui comprend trois personnalités qualifiées, nommées en raison de leur compétence en matière de sécurité des spectacles et de relations de travail : C. trav., art. L. 7122-18, 3^e.

(9) J. Thébaud, *La transmission professionnelle : processus d'élaboration d'interactions formatives en situation de travail, une recherche auprès de personnels soignants dans un centre hospitalier universitaire*, thèse dactyl., ergonomie, Conservatoire national des arts et métiers, 2013, ss dir. S. Volkoff et G. Corinne. – J. Thébaud, *Les interactions formatives entre anciens et nouveaux dans le travail*, in A. Jolivet, A.-F. Molinié et S. Volkoff (ss dir.), *Le travail avant la retraite – Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Wolters Kluwer, 2014, préf. J.-L. Dayan, p. 157 et s.

(10) Cf. C. trav., art. L. 6313-3, relatif aux actions d'adaptation et de développement des compétences.

(11) Cf. C. trav., art. L. 2242-13 et s., relatif à la négociation triennale en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels et L. 5121-6, 3^e, relatif au contrat de génération.

(12) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, préambule : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 ; JO 24 déc. 2004, p. 21938 : « L'évolution démographique de la France va

72. – **Besoin de compétitivité.** À la condition que les salariés ne quittent pas l'entreprise dès l'achèvement de leur formation⁽¹³⁾, celle-ci favorise sa compétitivité⁽¹⁴⁾. Au gré des mutations économiques⁽¹⁵⁾, la formation permet de s'adapter aux nouvelles technologies⁽¹⁶⁾ comme de conquérir de nouveaux marchés⁽¹⁷⁾.

B. – Possibilité de former

73. – **Valorisation, « optimisation ».** La formation permet de valoriser l'entreprise (1°) et d'« optimiser » ses ressources (2°).

1° Valorisation

74. – **Valorisation interne.** Le suivi d'une formation commune renforce le sentiment d'appartenance à une même collectivité. La formation fidélise ainsi le personnel⁽¹⁸⁾ en même temps qu'elle assure une meilleure « lisibilité » des métiers au sein de l'entreprise⁽¹⁹⁾. La valorisation interne de la formation peut se déployer sur le territoire national ou en dehors de celui-ci⁽²⁰⁾. Cette dernière formule, qui n'est pas la plus simple à mettre en œuvre⁽²¹⁾, est privilégiée par les entreprises qui souhaitent harmoniser leurs politiques sociales dans l'ensemble des États où elles sont implantées⁽²²⁾.

75. – **Valorisation externe.** Outre qu'elle peut constituer un levier de la responsabilité sociale des entreprises⁽²³⁾, la formation se révèle être un précieux outil de communication⁽²⁴⁾. Le propos vaut particulièrement en cas de sous-traitance. La formation permet aux clients de s'assurer de la « compétence des personnes qui

se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences ».

- (13) J.-E. Ray, *Devoirs d'adaptation et obligations de reclassement* : Dr. soc. 2008, p. 949, spéc. p. 953. – V. égal. sur la clause de dédit-formation *infra*, n° 645 et s.
- (14) F. Fillon, *L'esprit d'une réforme* : Dr. soc. 2004, p. 452.
- (15) Rapport mondial de l'UNESCO, *Vers les sociétés du savoir*, éd. UNESCO, 2005, p. 59 : « La demande de connaissance sera plus importante que jamais, mais ses modalités changeront. Il ne s'agira plus d'être formé à un type d'activité spécifique, que le progrès scientifique et technologique risque de rendre rapidement obsolète ».
- (16) J.-P. Duparc, *Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1982, p. 174, spéc. p. 175.
- (17) V. s'agissant des formations devant favoriser la transition énergétique : L. n° 2015-992, 17 août 2015, relative à la transition énergétique pour la croissance verte, art. 188, II : JO 18 août 2015, p. 14263. – V. égal. sur ce point : *infra*, n° 706.
- (18) B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 74, n° 141. – Les entreprises peuvent, pour susciter la demande, diffuser des catalogues de formation interne distinguant le cas échéant les formations éligibles selon les dispositifs de formation (cf. B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 17).
- (19) V. Grasset-Morel, *Les parcours de formation s'installent dans les entreprises* : FPC Actualités 2016, n° 117, p. 4.
- (20) V. sur ce point : C. Guyon, *L'influence des normes supranationales sur le droit français du travail*, thèse Paris II, LexisNexis, 2016, préf. B. Teysié, p. 7-8, n° 13-14.
- (21) V. sur le régime complexe des accords collectifs transnationaux nécessitant une transposition dans chaque État où l'accord à vocation à s'appliquer : A. Martinon, *Les transformations de la norme internationale* : JCP S 2015, 1250. – B. Teysié, *Un nouveau droit du travail ?* : JCP S 2015, 1234, spéc. n° 10.
- (22) V. en ce sens l'accord-cadre européen sur le développement des compétences et des parcours professionnels signé au sein du groupe Safran le 25 mars 2015 (*Liaisons soc. Europe* 2015, n° 375, p. 2-3). – Charte sociale européenne sur l'égalité professionnelle au sein du groupe BNP Paribas, 16 sept. 2014, pt 1.3, p. 7 (disponible sur le site Internet de la Commission européenne : http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/BNP-gender_equality-FR.pdf).
- (23) V. Grasset-Morel, *La formation professionnelle, levier de la RSE* : FPC Actualités 2016, n° 120-121, p. 4. – V. égal. sur ce point : S. Capron, *La responsabilité sociale des entreprises à la lumière de la santé et de la sécurité au travail*, thèse dactyl. Paris II, 2016, ss dir. J.-F. Cesaro, p. 12, n° 5.
- (24) Nombre d'entreprises véhiculent une image vertueuse en affichant le taux de la masse salariale qu'elles affectent à la formation (V. par ex., s'agissant de la société Beauté prestige international qui déclare consacrer à la formation un budget trois fois supérieur son obligation légale : <http://www.bpi-sa.com/fr/evolution>).

travaillent pour leurs commandes »⁽²⁵⁾. Un tel raisonnement peut également s'appliquer aux entreprises qui postulent à des appels d'offres⁽²⁶⁾.

2° « Optimisation »

76. – **Recrutements.** La dispense d'un complément de formation professionnelle permet d'élargir le recours au contrat de travail à durée déterminée⁽²⁷⁾ ainsi qu'au travail temporaire⁽²⁸⁾. En outre, si l'employeur fournit au titulaire d'un CDD des contreparties réelles⁽²⁹⁾ sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle, il peut réduire de 4 % le montant de l'indemnité de fin de contrat éventuellement due à l'issue d'un tel contrat⁽³⁰⁾. Dans le cas d'un contrat de mission, l'indemnité de fin de mission peut même ne pas être versée grâce à la formation professionnelle dispensée au travailleur temporaire⁽³¹⁾. Enfin, la formation permet parfois de s'affranchir du salaire minimum interprofessionnel de croissance⁽³²⁾. Il en va ainsi s'agissant de salariés embauchés *via* des contrats de professionnalisation⁽³³⁾.

77. – **Départs.** Des contreparties en termes de formation professionnelle ont pu être instituées par accord collectif étendu pour favoriser la mise à la retraite de salariés ayant atteint l'âge de l'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein⁽³⁴⁾. De telles stipulations ont pu permettre des mises à la retraite dans les entreprises qui avaient consacré 5 % de leur contribution légale à la formation des personnels de plus de quarante-cinq ans⁽³⁵⁾.

II. – Croissance en période d'inquiétude

78. – **Activité partielle, licenciements pour motif économique.** L'inquiétude sur la situation de l'entreprise peut provenir du recours à l'activité partielle (A) ou de licenciements pour motif économique (B).

A. – Recours à l'activité partielle

79. – **Incitation à la formation.** Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'un large éventail d'actions de formation pendant les périodes où ils ne sont pas en activité⁽³⁶⁾. Le suivi d'une formation permet d'ailleurs de majorer

(25) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 217.

(26) D. Beraud, *Les formations obligatoires en entreprise : Net-doc* Céreq août 2016, n° 163, p. 5.

(27) C. trav., art. L. 1242-3, 2°. – Elle permet notamment à une entreprise d'embaucher un doctorant dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (cf. C. trav., art. L. 1242-3, 4°).

(28) C. trav., art. L. 1251-7, 2°.

(29) Cass. soc., 3 juill. 2012, n° 11-16.269, *Sté Acean division Sacel c/ M^{me} L., épse M.* : *Bull. civ.* 2012, V, n° 203 ; *JurisData* n° 2012-014927 ; *RJS* 10/2012, n° 77 ; *JCP S* 2012, 1396, note F. Dumont.

(30) C. trav., art. L. 1243-9.

(31) C. trav., art. L. 1251-33, 2°. *Adde*, C. trav., art. L. 1251-57.

(32) F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s'estompe : RI trav.* 1996, n° 6, p. 725, spéc. p. 727. Selon le professeur Favennec-Héry, certains dispositifs de formation ont davantage été institués pour fournir du travail à moindre coût plutôt que pour former.

(33) C. trav., art. D. 6325-15.

(34) C. trav., art. L. 1237-5, 1°. *Adde*, C. trav., art. L. 1237-5-1.

(35) Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-18.667 : *Bull. civ.* 2015, V, n° 66 ; *JurisData* n° 2015-007001 ; *JCP S* 2015, 1266, note J.-P. Tricoit.

(36) C. trav., art. L. 5122-2, al. 1^{er}. Lorsque l'employeur a déjà eu recours à l'activité partielle au cours des trente-six mois précédant une nouvelle demande à l'autorité administrative, il doit préciser les engagements qu'il souscrit notamment

l'indemnité horaire versée par l'employeur⁽³⁷⁾. Ce système est donc de nature à satisfaire l'entreprise et le salarié, chacun trouvant un intérêt au suivi d'une formation⁽³⁸⁾. Séduisant dans son principe et facile à encourager en théorie⁽³⁹⁾, la mise en formation en période d'activité partielle est confrontée aux mêmes difficultés que celles existant au temps du chômage partiel : « L'envoi en formation suppose une phase de préparation, une certaine durée de la formation elle-même, bref implique une rigidité plus grande que la mise en chômage partiel dont la mise en œuvre et l'interruption en cas de reprise d'activité sont à l'évidence plus rapides, plus souples »⁽⁴⁰⁾. Par ailleurs, le coût d'une période d'activité partielle pour l'entreprise est, en dépit d'incitations financières, « nettement inférieur à celui d'une période de formation »⁽⁴¹⁾. S'ajoute à ces éléments le fait que les prestataires de formation ne sont pas nécessairement disponibles, tant d'un point de vue temporel⁽⁴²⁾ que géographique⁽⁴³⁾, lorsque survient un ralentissement d'activité.

B. – Licenciements pour motif économique

80. – Obligation de formation. L'employeur est tenu de fournir tous les efforts de formation et d'adaptation qui permettent d'éviter des licenciements pour motif économique⁽⁴⁴⁾.

81. – Utilité de la formation. La formation professionnelle est utile⁽⁴⁵⁾ pour déterminer les catégories professionnelles⁽⁴⁶⁾ qui servent de base à l'établissement de l'ordre des licenciements⁽⁴⁷⁾. La Cour de cassation considère en effet qu'une catégorie professionnelle est constituée de l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle

en matière d'actions spécifiques de formation ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. R. 5122-9, 3^e et 4^e).

(37) C. trav., art. L. 5122-2, al. 2. L'indemnité horaire est égale à 100 % de la rémunération antérieure nette du salarié lorsqu'il est en formation contre 70 % lorsqu'il n'est pas dans une telle situation (C. trav., art. R. 5122-18).

(38) En formant son personnel pendant des périodes d'activité partielle, l'entreprise évite d'avoir à effectuer de telles actions de formation pendant les horaires de travail.

(39) Cour des comptes, Rapport public annuel 2015, t. 2, « L'organisation, les missions, les résultats », Partie III « Suivi des recommandations », Chap. II « La Cour constate des progrès », *Le chômage partiel : un dispositif rénové, insuffisamment utilisé*, p. 153-176, spéc. p. 166.

(40) B. Silhol, *Le chômage partiel*, thèse Cergy-Pontoise, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 297, préf. A. Cœuret, 1998, p. 350.

(41) *Ibid.*

(42) Il n'est pas seulement question de durée de formation, mais aussi de concordance entre les périodes d'activité partielle et de suivi de formation.

(43) Une usine établie dans un milieu rural ne se situe pas nécessairement à proximité immédiate d'organismes de formation. Une telle difficulté peut être surmontée en cas de recours à la formation à distance (V. sur ce point *infra*, n° 731).

(44) C. trav., art. L. 1233-4, al. 1^{er}. – J.-Y. Kerbourc'h, *L'anticipation des restructurations à l'épreuve du droit du travail : Travail et Emploi 2007*, n° 109, p. 25. – S. Dougados, *Le rôle pivot de la formation dans les restructurations d'entreprise : Cah. soc. 2017*, p. 110. – V. égal. *infra*, n°s 146, 147 et 152).

(45) Mais pas suffisante. – V., par ex. s'agissant d'une catégorie composée d'un seul salarié, correspondant régional d'un quotidien économique : Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-10.426, *F. c/ G. ès qual.*, non publié au bulletin : *RJS 07/2016*, n° 490.

(46) J.-F. Cesaro, *Le Code du travail est pavé de bonnes intentions – Loi n° 2006-340, 30 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : JCP S 2006, 1273, spéc. n° 17* : « Mais les critères de délimitation d'une catégorie professionnelle semblent appliqués de manière relativement souple par la jurisprudence, le contrôle exercé par la Cour de cassation ne paraissant pas particulièrement rigoureux ».

(47) V. égal. en matière de plans de départs volontaires : E. Jeansen, *La rupture amiable planifiée : JCP S 2015, 1262, spéc. n° 15.*

commune⁽⁴⁸⁾. En reprenant cette définition, le Conseil d'État⁽⁴⁹⁾ en a précisé la portée dans une affaire concernant la FNAC⁽⁵⁰⁾. En l'espèce, l'entreprise estimait pouvoir distinguer les vendeurs de la filière « disques » et ceux de la filière « livres » au motif que les premiers avaient acquis des compétences particulières dans l'exercice de leurs fonctions⁽⁵¹⁾. Le Conseil d'État n'admet cependant une telle distinction que si l'entreprise a mis en œuvre une formation complémentaire au profit de l'une des catégories identifiées allant au-delà de l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail⁽⁵²⁾. La dispense d'une formation permet donc à l'entreprise d'affiner les catégories professionnelles concernées par des licenciements pour motif économique⁽⁵³⁾.

§ 2. – Croissance intellectuelle des individus

82. – Activité, inactivité. D'ores et déjà utile aux actifs⁽⁵⁴⁾ (I) et inactifs (II), la formation l'est d'autant plus que s'allonge la vie professionnelle⁽⁵⁵⁾. Parce qu'il est exclu de dresser une liste exhaustive des cas où la formation se révèle utile aux individus, le choix a été fait de ne retenir que des exemples laissant une part importante à l'expression de leur personnalité.

I. – Individus en activité

83. – Formation doctorale. La formation doctorale constitue à la fois une expérience professionnelle et une formation par la recherche et à la recherche⁽⁵⁶⁾

(48) Cass. soc., 13 févr. 1997, n° 95-16.648, SA *Grands magasins de la Samaritaine c/ CE Grands magasins de la Samaritaine et a.* : Bull. civ. 1997, V, n° 63 ; *JurisData* n° 1997-000561 ; *Dr. soc.* 1997, p. 249, concl. Ph. de Caigny ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 108-111, p. 499 ; *Dr. soc.* 1997, p. 256, note G. Couturier ; *Bull. Joly Sociétés* 1997, p. 484, note G. Picca ; *D.* 1997, 171, note A. Lyon-Caen. – Cass. soc., 3 mars 1998, n° 95-41.610 : Bull. civ. 1998, V, n° 113, *Patron c/ Sté Laboratoire Carillon-Clavel* : *RJS* 4/1998, n° 548. – Cass. soc., 28 sept. 2010, n°s 09-65.118 et 09-65.120, *Mendola c/ Sté Sopren*, non publié au bulletin : *RJS* 12/2010, n° 916.

(49) V. égal. antérieurement à la position du Conseil d'État : Cass. soc., 27 mai 2015, n° 14-11.688 : Bull. civ. 2015, V, n° 103. – CAA Lyon, 6^e ch., 15 mars 2016, n° 15LY04094 : *RJS* 05/2016, n° 334. – V. plus largement sur la convergence des jurisprudences du Conseil d'État et de la Cour de cassation en droit du travail : A. Morin-Galvin, *La convergence des jurisprudences de la Cour de cassation et du Conseil d'État, contribution au dialogue des juges en droit du travail*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. social », t. 60, 2013, préf. A. Mazeaud.

(50) CE, 4^e et 5^e ch., 30 mai 2016, n° 387798, *CCE de la FNAC CODIREP et a.* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1727, p. 15, note F. Champeaux.

(51) En délimitant de façon trop précise certaines catégories professionnelles, certains employeurs peuvent profiter d'une vague de licenciements pour choisir les salariés qui seront licenciés. Cette pratique est proscrite par le Code du travail qui décide que le licenciement pour motif économique doit intervenir pour un motif « non inhérent à la personne du salarié » (C. trav., art. L. 1233-3, al. 1^{er}). – V. égal. sur ce point : P. Morvan, *Les licenciements économiques secondaires* : *JCP S* 2013, 1040, spéc. n° 9.

(52) CE, 4^e et 5^e ch., 30 mai 2016, n° 387798, *CCE de la FNAC CODIREP et a.* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1727, p. 15, note F. Champeaux. – Sur l'obligation d'adaptation, V. *infra*, n°s 146, 147 et 152.

(53) CAA Versailles, 30 juin 2016, n° 16VE01297 : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1736, p. 11, obs. S. Brotons. – V. cependant s'agissant du caractère artificiel de la distinction de plusieurs formations : TA Lyon, 5^e ch., 31 mai 2016, n° 1601671, *CCE de la société Renault Trucks SAS et a.*

(54) Selon l'Institut Démos, 60,1 % des formations suivies l'ont été à la demande du salarié. 64,2 % des salariés interrogés disent que les formations ont un impact important sur leurs pratiques professionnelles, mais 61,7 % estiment qu'elles n'ont pas d'impact direct sur l'ensemble de leur carrière (Démos, *La formation chez les salariés*, enquête réalisée auprès de 358 salariés en octobre 2014).

(55) F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : *Dr. soc.* 2004, p. 866.

(56) V. sur l'inéligibilité au crédit impôt recherche des thèses en droit : CAA Paris, 9^e ch., 27 nov. 2014, n°s 12PA05144 et 13PA01264. Cette position a été critiquée par le professeur Rolin qui a d'ailleurs expliqué, en reprenant l'exemple de la thèse de V. Drochon portant sur le recours à des experts par les instances de représentation du personnel, que les thèses de droit pouvaient constituer de véritables projets de recherche (cf. F. Rolin, *Les doctorants en droit ne sont pas des chercheurs !* : *D. actualité étudiant* 19 oct. 2015, disponible sur : <http://actu.dalloz-etudiant.fr/le-billet/article/>

destinée à produire de nouvelles connaissances⁽⁵⁷⁾. Elle comprend un travail personnel de recherche et porte sur des travaux d'intérêt scientifique, économique, social technologique ou culturel⁽⁵⁸⁾. Le doctorat peut être préparé par le biais des formations initiale et continue⁽⁵⁹⁾. Quelle que soit la voie empruntée, la formation doctorale ne constitue pas une fin en soi : elle doit être liée à un projet professionnel qui guidera le sujet de recherche et les modalités de réalisation du doctorat⁽⁶⁰⁾, ce qui soulève deux questions. D'une part, celle du financement de la formation doctorale car 30 % des thèses ne sont pas financées⁽⁶¹⁾. D'autre part, celle de la reconnaissance et de la valorisation du doctorat⁽⁶²⁾. En France⁽⁶³⁾, cette question a abouti à une proposition fort contestable⁽⁶⁴⁾ : l'instauration de quotas de docteurs dans les entreprises et les administrations⁽⁶⁵⁾. Le travail réalisé par le doctorant lui ouvre seulement le droit de protéger sa thèse⁽⁶⁶⁾. Nul n'a le droit à un « diplôme assurance-vie ». Cette mesure, déjà utilisée avec des résultats contrastés s'agissant des travailleurs handicapés⁽⁶⁷⁾ et des alternants⁽⁶⁸⁾, aurait certainement pour effet de conduire à un rejet des docteurs ainsi qu'à une dévalorisation de leur travail et de leur formation. Si la formation doctorale n'est pas suffisamment reconnue, c'est avant tout parce qu'elle est méconnue. Il revient donc aux doctorants de valoriser leur travail pendant⁽⁶⁹⁾ et après la thèse⁽⁷⁰⁾. Il est au demeurant regrettable que l'arrêté du 25 mai 2016 ait, entre autres erreurs⁽⁷¹⁾, supprimé les mentions qui pouvaient figurer sur le rapport de

les-doctorants-en-droit-ne-sont-pas-des-chercheurs/h/bcc2b0f5d23480ec3ac5934f041f181a.html?utm_source=dlvr.it&utm_medium=twitter&utm_campaign=dalloz).

- (57) A. 25 mai 2016, fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat : JO 27 mai 2016, texte n° 10 sur 42, NOR : MENS1611139A. Cet arrêté est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2016. *Adde*, A. 1^{er} juill. 2016, modifiant l'arrêté du 25 mai 2016, fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat, NOR : MENS1615695A.
- (58) A. 25 mai 2016, *préc.*, art. 1^{er}.
- (59) En 2013, 235 doctorats ont été délivrés en formation continue, dont 93 à l'université (J. Grille, *La formation continue universitaire marquée en 2013 par son caractère diplômant*, DEPP, note d'information n° 36, oct. 2015).
- (60) B. Teyssié, *Bréviaire à l'usage du doctorant en droit (et du directeur de recherche)*, in *Mél. C. Jauffret-Spinosi*, Dalloz, 2013, p. 1009, *spéc.* p. 1010-1013.
- (61) En 2014-2015, sur 17 000 inscrits en première année de thèse, 6 000 l'ont été en contrat doctoral, 1 371 en convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE). Des entreprises publiques ou des collectivités territoriales peuvent également attribuer des financements (M. Rhodes, *Financer sa thèse, mode d'emploi : Le Monde* 5 nov. 2015, p. 3).
- (62) Les pratiques et les mentalités semblent évoluer au regard de l'augmentation du nombre de docteurs et des besoins de recrutement des entreprises, particulièrement dans les services de recherche et de développement (A. Djavadi, *Les docteurs séduisent les entreprises : Le Monde* 5 nov. 2015).
- (63) La valorisation du doctorat ne semble pas poser autant de difficultés à l'étranger.
- (64) C. Mialot, S. Valory et D. Tricot, *De nouvelles opportunités pour les docteurs en droit, à propos de la loi Enseignement supérieur et recherche : JCP G* 2013, doct. 1059.
- (65) Proposition a été faite d'instaurer un quota flexible de docteurs dans les entreprises (sur les différents types de quota, *V. infra*, n° 137) en conditionnant l'obtention du crédit d'impôt recherche à l'engagement d'embauches ou à une proportion de docteurs (S. Béjean et B. Monthubert, *Pour une société apprenante, propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur*, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, sept. 2015, p. 48).
- (66) J. Passa, *La contrefaçon ou le « plagiat » dans les thèses de doctorat*, in *Mél. D. Truchet*, Dalloz, 2015, p. 461.
- (67) *V. infra*, n° 137.
- (68) *V. infra*, n° 397.
- (69) Les doctorants doivent, chaque fois qu'ils le peuvent, faire œuvre de pédagogie pour expliquer leurs recherches et surtout en démontrer l'intérêt.
- (70) Le titre de docteur n'est utilisé en France que par les seuls médecins, dentistes, pharmaciens et vétérinaires. *V. en faveur de l'extension, comme en Allemagne, de l'usage du titre de docteur : C. Mialot, S. Valory et D. Tricot, De nouvelles opportunités pour les docteurs en droit, à propos de la loi Enseignement supérieur et recherche : JCP G* 2013, doct. 1059, *spéc.* n° 20.
- (71) L'entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2016 de l'arrêté du 25 mai 2016 a fait grand bruit dans les universités en raison notamment de la défiance manifestée vis-à-vis du directeur de thèse ainsi que des facilités créées pour bénéficier du

soutenance⁽⁷²⁾. La qualité des thèses est variable et les mentions doivent pouvoir refléter cette réalité. En revanche, il ne doit exister, n'en déplaise à certains⁽⁷³⁾, qu'un seul doctorat⁽⁷⁴⁾.

84. – Création d'entreprise. Devenir entrepreneur comporte des risques. Suivre une formation permet de les limiter. C'est pour cette raison qu'ont été créées les actions « d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales », assimilées à des actions de formation au sens des articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail⁽⁷⁵⁾. La loi du 8 août 2016 relance vivement l'intérêt porté à de telles formations puisqu'elles sont désormais éligibles au compte personnel de formation, sans avoir à figurer sur une quelconque liste⁽⁷⁶⁾.

II. – Individus sans activité

85. – Identification du besoin. L'obsolescence des compétences rend nécessaire le suivi de formations. Le propos vaut pour les actifs mais plus encore pour les inactifs⁽⁷⁷⁾, car l'absence d'activité professionnelle accélère cette désuétude⁽⁷⁸⁾. La formation professionnelle constitue dès lors un des moyens de lutter contre le chômage⁽⁷⁹⁾, phénomène qui, d'après l'Organisation internationale du travail, frappe plus de 200 millions de personnes dans le monde⁽⁸⁰⁾.

grade de docteur (V. not. : J.-N. Luc et S. Sur, *Et maintenant, le doctorat pour les nuls !* : *Le Monde* 9 juin 2016, p. 22). – La charte du doctorat élaborée par l'école doctorale doit prévoir notamment « les modalités de recours à une médiation en cas de conflit entre le doctorant et son directeur de thèse » (A. 25 mai 2016, préc., art. 12). – L'inscription en doctorat peut être accordée à l'issue d'un parcours de formation ou d'une expérience professionnelle établissant l'aptitude du candidat à la recherche. Si la condition de diplôme n'est pas remplie, le chef d'établissement peut, par délégation et sur proposition du conseil de l'école doctorale, « inscrire en doctorat des personnes ayant effectué des études d'un niveau équivalent ». (A. 25 mai 2016, préc., art. 11, al. 2. Comp. A. 7 août 2006, relatif à la formation doctorale, art. 14 : JO 24 août 2006, p. 12468, NOR : MENS0602083A). V. égal. sur ce point : F. Garçon, *Les étudiants de grandes écoles s'approprient le doctorat : une imposture bien française* : *L'OBS-Le Plus* 18 juin 2016, article disponible sur : <http://leplus.nouvelobs.com/contribution/1527186-les-etudiants-de-grandes-ecoles-s-approprient-le-doctorat-juste-pour-leur-carte-de-visite.html>. – E. Anceau, *Réforme du doctorat : une nouvelle étape du déclin de l'université française* : *Le Figaro* 10 juin 2016.

(72) Cependant, rien ne semble exclure que le jury prenne l'initiative de décerner une mention. D'ailleurs, l'attribution de mentions était facultative pour les établissements (A. 7 août 2006, relatif à la formation doctorale, art. 20 : JO 24 août 2006, p. 12468, NOR : MENS0602083A : « Le président signe le rapport de soutenance qui est contre-signé par l'ensemble des membres du jury. Ce rapport peut indiquer l'une des mentions suivantes : honorable, très honorable, très honorable avec félicitations. La plus haute mention, qui est réservée à des candidats aux qualités exceptionnelles démontrées par les travaux et la soutenance, ne peut être décernée qu'après un vote à bulletin secret et unanime des membres du jury. Dans ce cas, le président du jury établit un rapport complémentaire justifiant cette distinction. Le rapport de soutenance précise, le cas échéant, que l'établissement ne délivre pas de mention »).

(73) F. Rome, alias D. Mazeaud, « *Liberthèse* », « *liberthèse* » chérie ! : *D.* 2014, p. 2041.

(74) V. en ce sens : D. Tricot, *Réforme du doctorat : l'Association française des docteurs en droit prend position* : *D.* 2014, p. 2040.

(75) V. *infra*, n° 706. – V. égal. : V. Pontif, *Le chômeur entrepreneur* : *RD sanit. soc.* 2013, p. 536, spéc. p. 543-548.

(76) Sur les listes de formation éligibles au compte personnel de formation, V. *infra*, n° 349.

(77) Les retraités, bien qu'inactifs, ne sont ici pas concernés.

(78) Ph. Cordery, *L'emploi des jeunes en Europe*, Rapp. AN n° 2620, 4 mars 2015, déposé par la commission des affaires européennes, p. 19.

(79) J.-Y. Kerbourc'h, *Qu'est-ce qu'un emploi aidé ?* : *RD sanit. soc.* 2006, p. 640. – Un auteur a contesté la pertinence du concept de plein emploi qu'aurait connu la France à la sortie de la Seconde Guerre mondiale en raison de l'exclusion des femmes du marché du travail. Pour cette raison, il préfère utiliser l'expression de « plein emploi partiel » (J.-C. Le Duigou, *La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste* : *Analyses et documents économiques* 2005, n° 98, p. 44, rééd. in *Dr. ouvrier* 2015, p. 606, spéc. p. 607).

(80) OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde – Des modalités d'emploi en pleine mutation*, 2015, p. 3.

86. – Couverture du besoin. L'attraction de l'emploi sur la formation professionnelle⁽⁸¹⁾ tend à l'absorption⁽⁸²⁾. Cet état de fait suscite des difficultés notamment au plan institutionnel⁽⁸³⁾ : l'emploi est une politique gérée nationalement alors que la formation professionnelle constitue l'une des compétences des régions⁽⁸⁴⁾. La connexité des questions relevant tantôt de l'emploi tantôt de la formation professionnelle rend délicat le pilotage de ces politiques publiques et limite leur efficacité⁽⁸⁵⁾ alors que la formation des demandeurs d'emploi se heurte déjà à de nombreuses difficultés⁽⁸⁶⁾. Cette dernière ne constitue pas, en dépit des formules incantatoires des uns et des autres, le remède miracle pour surmonter le chômage⁽⁸⁷⁾. Comment pourrait-il en être autrement alors que son déploiement n'a qu'un impact modéré sur le nombre d'emplois disponibles⁽⁸⁸⁾ ? Les politiques publiques tendent pourtant à développer à tout prix la formation des demandeurs d'emploi avec pour objectif de faire baisser les statistiques du chômage⁽⁸⁹⁾. La qualification de stagiaires de la formation professionnelle conférée aux adhérents au contrat de sécurisation professionnelle⁽⁹⁰⁾ illustre cette volonté⁽⁹¹⁾. Instrumentalisée, la formation ne peut produire que de médiocres résultats puisque l'engagement d'une telle démarche suppose, sinon l'initiative de son bénéficiaire⁽⁹²⁾, à tout le moins⁽⁹³⁾ son consentement⁽⁹⁴⁾.

(81) F. Bousez et A. Martinon, *Le dédale des contrats aidés : RD sanit. soc.* 2006, p. 595, spéc. p. 599. – M. Poirier, *L'accès au travail : insertion ou formation ? : Dr. soc.* 1993, p. 257, spéc. p. 266.

(82) La formation professionnelle a été présentée comme « une action en faveur de l'emploi » (cf. F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 358, n° 466).

(83) Il a par ailleurs été remarqué que les entreprises tentent de faire supporter l'évolution des compétences sur les salariés tout en souhaitant conserver le pilotage des formations à dispenser (cf. V. Merle, *Un accord historique ? : Dr. soc.* 2004, p. 455, spéc. p. 457-458. – F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation : Dr. soc.* 2004, p. 866, spéc. p. 869).

(84) Sur la compétence des régions en matière de formation professionnelle, V. *infra*, n° 606.

(85) M. Véricel, *L'accompagnement vers l'emploi : RD sanit. soc.* 2012, p. 985.

(86) Un demandeur d'emploi attend en moyenne six mois avant de rencontrer un conseiller. Cinq mois supplémentaires sont nécessaires pour accéder à une formation. La moitié des demandeurs d'emploi demandent à suivre une formation mais seulement 9 % y ont accès (cf. *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ?*, 2^e partie, discussion avec É. Aubin : *Dr. ouvrier* 2015, p. 582). Par ailleurs, a été proposé de redéployer les moyens « considérables » affectés au contrôle des demandeurs d'emploi au profit de leur accompagnement.

(87) *L'éloignement durable du marché du travail*, Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, 1^{er} oct. 2014, p. 95 : « Le retour à l'emploi ne passe pas toujours par de la formation. Mais celle-ci donne de bons résultats lorsqu'elle est orientée vers des métiers qui recrutent et qu'elle s'inscrit dans un parcours d'accompagnement réfléchi ». – Il faut également que soit assurée une complémentarité entre la formation suivie et l'emploi brigué (G. Blache, *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?*, études et recherches, Pôle emploi, oct. 2015, n° 3, p. 4).

(88) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 11. – V. cependant, sur le potentiel de création d'emplois de la formation, *infra*, n° 91.

(89) V. en ce sens : J.-M. Luttringer et M. Malmartel, *Insertion professionnelle des jeunes et formation : Dr. soc.* 1977, p. 359. – F. Favennec-Héry, *SIVP et déclin du contrat de travail : Dr. soc.* 1988, p. 511.

(90) C. trav., art. L. 1233-67, al. 4.

(91) V. égal. L. n° 77-704, 5 juill. 1977, portant diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, art. 5 : JO 6 juill. 1977, p. 3543. – L. n° 78-698, 6 juill. 1978, relative à l'emploi des jeunes et de certaines catégories de femmes, art. 4 : JO 7 juill. 1978, p. 2697. – L. n° 79-575, 10 juill. 1979, portant diverses mesures en faveur de l'emploi, art. 4 et 5 : JO 11 juill. 1979, p. 1695. – L. n° 87-518, 10 juill. 1987, modifiant le Code du travail et relative à la prévention et à la lutte contre le chômage de longue durée : JO 12 juill. 1987, p. 7825.

(92) H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France : Dr. soc.* 1979, p. S.124, spéc. p. S.128. – V. égal. sur la nécessité en matière d'accompagnement des jeunes d'inscrire la formation dans un projet professionnel : C. comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 87.

(93) Le suivi d'une formation repose souvent sur des aptitudes ou des prérequis. Pour qu'elle puisse avoir un effet sur l'insertion professionnelle de son bénéficiaire, encore faut-il que le retour à l'emploi ne soit pas trop tardif. À défaut, il existe un risque de constater à nouveau une obsolescence des connaissances acquises. V. en ce sens : G. Blache, *La formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'accès à l'emploi ?*, études et recherches, Pôle emploi, oct. 2015, n° 3, p. 4.

(94) Les organismes de formation reprochent parfois aux prescripteurs de ne pas leur adresser des publics motivés ou disposant des prérequis nécessaires. Il arrive même que les « bénéficiaires » ne soient pas informés des détails pratiques

La croissance suscitée

87. – La formation appelle la formation. Au-delà du seul « bouche-à-oreille », l'expansion de la formation professionnelle continue entraîne elle-même un développement de la formation. Cet effet exponentiel suscite de la croissance en matière de formation (§ 1) et d'accompagnement (§ 2) des personnes à former.

§ 1. – Croissance par la formation

88. – Effet « boule de neige ». Le suivi d'une formation est susceptible de développer une appétence particulière de son bénéficiaire à poursuivre dans cette voie. L'acquisition de compétences de base peut ainsi encourager un individu peu qualifié à davantage se former⁽⁹⁵⁾. De même, le passage d'une certification en langue (TOIEC⁽⁹⁶⁾, TOEFL⁽⁹⁷⁾, Bright, BULATS⁽⁹⁸⁾, etc.) peut aboutir au suivi d'une formation en anglais financée par le plan de formation de l'entreprise. Les tests servent alors à évaluer le niveau des salariés avant l'engagement d'une formation⁽⁹⁹⁾. Cette dernière peut encore « s'autoalimenter » lorsque le personnel en formation est remplacé par d'autres salariés⁽¹⁰⁰⁾ qui devront à leur tour se former. Enfin, les formateurs sont eux aussi susceptibles de se former, notamment lorsqu'ils relèvent de la convention collective des organismes de formation, cette dernière comportant des stipulations généreuses à leur égard⁽¹⁰¹⁾.

89. – Effet « Matthieu »⁽¹⁰²⁾. De longue date le constat est dressé que ce sont ceux qui sont le mieux formés qui bénéficient le plus de formations au détriment des publics les plus fragiles, notamment les demandeurs d'emploi⁽¹⁰³⁾. La correction de cet état de fait constitue l'un des objectifs mis en avant pour justifier de nombreuses

de la formation qui leur a été prescrite (B. Krynen, H. Leost, M. Mousseau et D. Soubrie, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, IGAS, Rapp. n° RM2012-080P, mai 2012, p. 47, § 189).

(95) Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 69, § 329.

(96) *Test of english for international communication*.

(97) *Test of english as a foreign language*.

(98) *Business language testing services*.

(99) A. Bariet, *CPF : à quoi vont servir les certifications en langue ?*, ActuEL-RH.fr, 3 sept. 2015.

(100) V. sur la volonté de partager le travail en incitant les employeurs à remplacer le personnel partant en formation : P. Arbant, *Le capital de temps de formation : Dr. soc.* 1994, p. 200.

(101) La convention collective des organismes de formation a fait de la formation des formateurs un enjeu important. Elle impose que la moitié des sommes de la contribution formation (2,5 % de la masse salariale brute) qui ne sont pas affectées légalement à une autre fin soit consacrée à la formation des formateurs lorsque la masse des salaires des formateurs est au moins égale à 50 % de la masse des salaires de l'organisme (CCN des organismes de formation, 10 juin 1988 [IDCC 1516, *Brochure JO* n° 3249], art. 11, étendu par A. 16 mars 1989 : *JO* 29 mars 1989, p. 4064).

(102) L'effet Matthieu, ou *Matthew Effect* en anglais, désigne le fait que les plus favorisés ont tendance à accroître leur avantage sur les autres. L'expression fait référence à une phrase de l'Évangile selon saint Matthieu : « Car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a » (Mt. 13 : 12). Elle est attribuée au sociologue américain Robert K. Merton qui a démontré que les scientifiques et les universités les plus reconnus tendaient à entretenir leur domination dans leur domaine de compétence grâce notamment à la communication et au système de récompense (cf. Robert K. Merton, *The Matthew effect in science, the reward and communication systems of science are considered : Science* 1968, vol. 159, n° 3810, p. 56-63). L'expression a depuis été souvent utilisée pour désigner le fait que les personnes les mieux formées bénéficient plus souvent de formations que celles qui le sont moins (V. not. : F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation : Dr. soc.* 2004, p. 866).

(103) J.-P. Duparc, *Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue : Dr. soc.* 1982, p. 174, spéc. p. 177.

réformes du droit de la formation professionnelle continue⁽¹⁰⁴⁾, notamment s'agissant de l'affectation des fonds mutualisés. Les débats qui ont précédé le vote des lois du 24 novembre 2009⁽¹⁰⁵⁾ et du 5 mars 2014⁽¹⁰⁶⁾ en témoignent. Plusieurs éléments ne doivent cependant pas être occultés. Les financements mutualisés de la formation proviennent dans leur grande majorité des prélèvements opérés sur les entreprises. Il n'est donc pas illogique que ces sommes soient affectées au premier chef à la formation de leurs personnels. En outre, les personnes les moins qualifiées peuvent être rebutées à l'idée de se former, particulièrement lorsqu'elles ont de mauvais souvenirs de leur parcours scolaire. Or, il est un élément fondamental sans lequel une formation ne peut produire aucun effet : la volonté.

§ 2. – Croissance par l'accompagnement

90. – Formation des tuteurs. De la formation d'un individu peut découler la formation d'un tuteur, le second étant chargé d'accompagner le premier⁽¹⁰⁷⁾. La finalité du tutorat est d'assurer la transmission d'un savoir-faire qui s'ajoute au savoir dispensé par l'organisme de formation. Aussi le tutorat se développe-t-il dans les dispositifs de formation en alternance tels le contrat et la période de professionnalisation⁽¹⁰⁸⁾. Pour assurer la qualité de cet accompagnement, a été instaurée une formation à la fonction de tuteur, prise en charge par les financements mutualisés de la formation⁽¹⁰⁹⁾.

91. – Formation des accompagnateurs. Le développement de la formation professionnelle continue s'est accompagné de la création de structures et de dispositifs d'orientation⁽¹¹⁰⁾. La formation des personnes chargées de faire vivre ces outils est un point important de leur fonctionnement. Puisque la fonction d'accompagnement implique une adaptation aux personnes accompagnées, la formation des accompagnateurs doit leur permettre de faire face aux situations nouvelles qui appellent des réponses circonstanciées⁽¹¹¹⁾. C'est pour cette raison que la question de la formation et de la certification des personnes chargées du conseil en évolution professionnelle

(104) F. Fillon, *L'esprit d'une réforme* : Dr. soc. 2004, p. 452.

(105) J.-C. Carle, Rapp. Sénat n° 618, 16 sept. 2009, fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 11-12.

(106) C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, 12 févr. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 13-15.

(107) En outre, l'information individuelle sur un dispositif peut susciter un besoin qui ne sera pas forcément satisfait avec celui-ci, mais qui permettra la réorientation de l'individu. V. par ex., concernant l'information relative au nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation qui a permis des réorientations vers des congés individuels de formation : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, document d'études n° 188, 2015, p. 22.

(108) V. *infra*, n° 412 (pour le contrat de professionnalisation) et 434 (pour la période de professionnalisation).

(109) V. *infra*, n° 536.

(110) Selon les statistiques de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), au sein des professions des ressources humaines, les métiers relatifs aux formations initiale et continue totalisent près de 20 % des offres d'emploi (cf. APEC, *Indice mensuel de diffusion des offres cadres sur Internet*, communiqués de presse, not. 17 août 2016 et 21 oct. 2015, p. 3).

(111) V. s'agissant de la formation des conseillers des OPCA destinée à leur apprendre à « gérer les demandes de personnes en souffrance suite à un licenciement économique » : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, document d'études n° 188, 2015, p. 12.

a été soulevée⁽¹¹²⁾. Outre le professionnalisme que requièrent les divers métiers de l'accompagnement, l'instabilité permanente des dispositifs de formation, d'insertion et d'accompagnement rend indispensable la mise à jour des connaissances, particulièrement au sein de Pôle emploi⁽¹¹³⁾.

SECTION 2

Un facteur de sécurité

92. – Personnes, biens. La formation assure la sécurité des personnes⁽¹¹⁴⁾ (Sous-section 1) et des biens (Sous-section 2).

SOUS-SECTION 1

La sécurité des personnes

93. – Identification des risques. La sécurité des personnes, limitées ici aux personnes physiques, dépend largement de la politique de prévention, laquelle est notamment assurée par le jeu de formations qui, dans certains métiers, visent à surmonter des risques particuliers⁽¹¹⁵⁾ (§ 1) et par la formation des individus⁽¹¹⁶⁾ les plus susceptibles de causer des dommages à eux-mêmes ou à autrui⁽¹¹⁷⁾ (§ 2). L'ensemble participe du respect au droit à la santé et à la sécurité protégés dans l'ordre national, européen⁽¹¹⁸⁾ et international⁽¹¹⁹⁾.

(112) CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, spéc. p. 27-28.

(113) V. not. sur la formation des conseillers de Pôle emploi : Cour des comptes, Rapport public thématique, *Pôle emploi à l'épreuve du chômage de masse*, juill. 2015, spéc. p. 69-70, p. 95 et recomb. n° 1, p. 97.

(114) Le rapport du comité présidé par M. Badinter chargé de définir les principes essentiels du droit du travail mentionne la formation à la sécurité comme nécessaire pour prévenir les risques. « L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés » (Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, Rapport au Premier ministre, janv. 2016, art. 39, p. 9).

(115) V., par ex. s'agissant de la prévention du harcèlement moral : Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, *M. Jean-François X c/ Serge Y et a.*, à paraître au bulletin : *JurisData* n° 2016-010257 ; *RJS* 8-9/2016, n° 567 ; *JCP S* 2016, 1220, note G. Loiseau.

(116) Les salariés référents en matière de protection et de prévention des risques professionnels bénéficient, à leur demande, d'une formation en santé au travail (C. trav., art. L. 4644-1, al. 2).

(117) Mémoire du groupe permanent d'orientation du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) : Formations et développement d'une culture de prévention, 10 juill. 2015.

(118) F. Favennec-Héry, *Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre compromis ?* : *JCP S* 2015, 1289, spéc. n° 10 : « Le droit à la santé et la sécurité a été proclamé par le préambule de la Constitution de 1946 ; il figure parmi les principes particulièrement nécessaires à notre temps garantissant à tous la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos, les loisirs. Ce fondement constitutionnel a été complété au plan européen par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux ».

(119) La promotion des formations à la sécurité constitue un objectif important de l'Organisation internationale du travail traduit notamment par la convention n° 187 entrée en vigueur le 29 octobre 2015 dans l'ordre interne (D. n° 2016-88, 1^{er} févr. 2016, portant publication de la convention n° 187 de l'Organisation internationale du travail relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée à Genève le 15 juin 2006 : *JO* 3 févr. 2016, texte n° 3/124). Cette convention impose à chaque État membre de promouvoir une culture de la prévention en matière de sécurité et de santé qui comprenne « l'information, la consultation et la formation » (relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail adoptée à Genève le 15 juin 2006, art. 3, § 3). Elle impose également que le système national de sécurité et de santé au travail comprenne une offre de formation en matière de sécurité et de santé au travail (Conv. OIT n° 187 préc., art. 4, § 3, c). – V. sur ce point : L. Laithier, *Le droit de l'éducation*, in J.-M. Thouvenin et A. Trebilcock (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 2, Règles du droit international social, Bruylant, 2013, p. 1768, spéc. p. 1780, n° 24.

Le défaut de formation à la sécurité est susceptible d'être sanctionné civilement⁽¹²⁰⁾ et pénalement⁽¹²¹⁾.

§ 1. – Métiers à risque

94. – Risque de chutes. La lutte contre les chutes de hauteur constitue un point du « plan santé-travail » dont le troisième volet couvre la période 2014-2020⁽¹²²⁾. En dépit des campagnes de sensibilisation⁽¹²³⁾, ce risque professionnel subsiste et emporte un coût extrêmement important pour la collectivité. Il est responsable de près de 44 % des accidents du travail du régime social des indépendants⁽¹²⁴⁾. Il n'est dès lors pas surprenant qu'une obligation de formation des candidats à l'obtention des spécialités de diplômes professionnels préparant aux métiers comportant l'utilisation d'un échafaudage ait été instaurée⁽¹²⁵⁾.

95. – Risque routier. Représentant près de 21 % des accidents du travail mortels, le risque routier professionnel constitue également une priorité du « plan santé-travail »⁽¹²⁶⁾. Il est susceptible de concerner toute personne qui utilise un véhicule terrestre à moteur pour se déplacer sur son lieu de travail et tous ceux qui prennent la route dans le cadre de leur activité professionnelle. Les salariés qui entrent dans cette seconde catégorie constituent une catégorie à risque, particulièrement lorsqu'ils conduisent un véhicule de transport de personnes ou de marchandises. C'est pour cette raison que les formations initiale et continue de ces conducteurs doivent leur permettre de « maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt ainsi que la réglementation relative à la durée du travail et aux temps de conduite et de repos »⁽¹²⁷⁾.

(120) V. s'agissant de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et de l'entreprise utilisatrice en cas de défaut de formation renforcé à la sécurité sur un poste à risque : Cass. 2^e civ., 13 déc. 2007, n° 06-15.617, non publié au bulletin : *JSL* 2008, n° 226, p. 21, obs. N.R.

(121) V., par ex. en cas d'homicide involontaire : Cass. crim., 15 janv. 2008, n° 07-80.800 : *Bull. crim.* 2008, n° 6 ; *JSL* 2008, n° 240, p. 23.

(122) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *Plan Santé au travail 2016-2020*, p. 19-20. – V. égal. sur ce plan : Entretien avec B. Legrand Jung, *Dépasser une approche trop pathogène du travail pour une meilleure efficacité de la politique de santé au travail : Semaine sociale Lamy 2016*, n° 1709, p. 3. – Entretien avec A. Alphon-Layre, *Porter un autre regard sur le monde du travail : Semaine sociale Lamy 2016*, n° 1709, p. 5. – Entretien avec H. Garnier, *Toutes les organisations ont salué la méthode : Semaine sociale Lamy 2016*, n° 1709, p. 6. – V. déjà, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, *Plan santé au travail 2010-2014*, p. 24-25.

(123) Les chutes de hauteur figurent parmi les priorités du « plan santé-travail » de l'État, de la convention d'objectifs et de gestion 2014-2017 de la branche accidents du travail/maladies professionnelles et du plan horizon 2015 de l'OPPBTP. Cette campagne, lancée le 26 mai 2014, est symbolisée par le slogan « Travaux en hauteur, pas le droit à l'erreur », figurant sur le site Internet consacré à la prévention de ce risque : <http://www.chutesdehauteur.com/>. Figurent parmi les réflexes à adopter l'information et la formation des salariés.

(124) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *Plan Santé au travail 2016-2020*, p. 19.

(125) Cf. A. 20 juill. 2015, relatif aux diplômes professionnels relevant des dispositions du Code du travail relatives à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur, art. 1^{er} : JO 5 août 2015, p. 13404, NOR : MENE1517591A. Ainsi, les candidats aux CAP de charpentier bois, constructeur bois, menuisier installateur, au BEP bois option construction bois, au baccalauréat professionnel technicien constructeur bois et au BP charpentier bois doivent, lors de leur confirmation d'inscription à l'examen, fournir une attestation de formation relative en tout ou partie au montage, à la réception et à l'utilisation des échafaudages de pied. Cette attestation de formation est prévue par la recommandation R 408 de la CNAMTS.

(126) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *Plan Santé au travail 2016-2020*, p. 23-24.

(127) C. transports, art. L. 3314-1 et s.

§ 2. – Travailleurs à risque

96. – Formation appropriée. L'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des travailleurs qui, par leur méconnaissance de l'entreprise, de leur poste de travail ou d'une technique de production, sont davantage susceptibles de se blesser ou de causer un dommage à autrui⁽¹²⁸⁾. Sont ainsi concernés : 1) les travailleurs nouvellement embauchés ; 2) ceux qui changent de poste de travail ou de technique ; 3) ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours et après demande du médecin du travail ; 4) les travailleurs temporaires. Cette formation doit être répétée périodiquement⁽¹²⁹⁾.

97. – Formation renforcée. Certains publics à risque, tels les salariés en contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs temporaires affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité⁽¹³⁰⁾.

98. – Mieux vaut prévenir que guérir. Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur⁽¹³¹⁾. En conséquence, l'imputation sur la participation au financement de la formation professionnelle en a été sérieusement limitée⁽¹³²⁾ pour ne pas en transférer le poids sur la collectivité⁽¹³³⁾. Toutefois, laisser l'employeur seul face à la prise en charge de ces coûts est plutôt de nature à limiter la prévention des risques. Ne faudrait-il pas au contraire mutualiser le financement des formations à la sécurité pour en encourager le développement ? Le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles est supporté en grande partie par la collectivité⁽¹³⁴⁾. Il convient donc de « sécuriser » les pratiques mises en œuvre par certaines branches qui, à l'instar du secteur du bâtiment⁽¹³⁵⁾, ont mis en place des contributions conventionnelles pour prendre en charge les formations relatives à la prévention de la santé et de la sécurité au travail⁽¹³⁶⁾.

(128) C. trav., art. L. 4141-2, al. 1^{er}.

(129) C. trav., art. L. 4141-2, al. 2.

(130) C. trav., art. L. 4142-2. – M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 189.

(131) C. trav., art. L. 4141-4, al. 1^{er}. – Adde, K. Adrouche, *La formation en matière de santé et de sécurité : entre actions de prévention et d'adaptation* : Cah. soc. 2017, p. 114.

(132) C. trav., art. L. 4141-4, al. 2.

(133) N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise* : Dr. soc. 2013, p. 941, spéc. p. 949.

(134) L'augmentation de ce type de charges pour l'entreprise favorise le recours à la sous-traitance, source de risques qui ne se limitent pas à la sécurité au travail.

(135) D. Beraud, *Les formations obligatoires en entreprise* : Net-doc Céreq août 2016, n° 163, p. 6. – CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 59.

(136) V., par ex. dans la branche des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536 ; Brochure JO n° 3121) : Accord 2016/2, relatif à la prévention de la pénibilité, des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail, art. 3.4.1 : BOCC 2016/18, p. 26, spéc. p. 33, étendu par A. 4 juin 2016 : JO 5 juin 2016, NOR : ETS-T1613913A. – V. sur cet accord : *Liaisons soc. quot.* 2016, n° 17100, p. 3.

S O U S - S E C T I O N 2

La sécurité des biens

99. – Meubles et immeubles. La demande croissante de sécurité⁽¹³⁷⁾ favorise les formations permettant de protéger les biens meubles (§ 1) et immeubles⁽¹³⁸⁾ (§ 2).

§ 1. – Biens meubles

100. – Meubles publics. Maîtriser l'achat public requiert une formation particulière, notamment lorsque la couverture des besoins nécessite de recourir à la négociation⁽¹³⁹⁾. Cette formation a pour objectif de parvenir à la meilleure gestion du patrimoine des personnes publiques, donc à le protéger.

101. – Meubles privés. Lorsque les mandataires d'assurance et les mandataires d'intermédiaires d'assurance exercent l'activité d'intermédiation à titre accessoire et qu'ils proposent des produits d'assurance complémentaires au produit ou au service fourni dans le cadre de leur activité professionnelle, ils sont tenus de suivre une formation sanctionnée par la délivrance d'une attestation. La formation doit être « d'une durée raisonnable » et être « adaptée aux produits et contrats » présentés⁽¹⁴⁰⁾.

§ 2. – Biens immeubles

102. – Contrôle technique. Dans le domaine de la construction, l'activité de contrôle technique est soumise à agrément⁽¹⁴¹⁾. Pour délivrer un tel sésame, l'autorité administrative tient notamment compte de la compétence technique du personnel d'encadrement et d'exécution, attestée par la possession de qualifications professionnelles résultant du suivi de formations spécialisées⁽¹⁴²⁾.

103. – Gardiennage. Les activités de gardiennage⁽¹⁴³⁾ ne peuvent être assurées que par des personnes répondant à certaines conditions de probité⁽¹⁴⁴⁾, vérifiées par la détention d'une carte professionnelle⁽¹⁴⁵⁾. Son renouvellement est, depuis

(137) J. Chevallier, *La police est-elle encore une activité régaliennne ?*, in C. Vautrot-Schwarz (ss dir.), *La police administrative*, PUF, coll. « Thémis », 2014, p. 7-8.

(138) C. civ., art. 516. – V. sur la distinction des meubles et immeubles : Ph. Malaurie et L. Aynès, *Les biens*, LGDJ-Lextenso, 6^e éd., 2015, p. 51, n° 128.

(139) Circ. 14 févr. 2012, relative au guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics, conclusion, § 1 : JO 15 févr. 2012, p. 2600, NOR : EFIM1201512C.

(140) C. assur., art. R. 512-12, 1^o.

(141) CCH, art. L. 111-25. – V. sur ce point : J.-B. Auby, H. Périnet-Marquet et R. Noguellou, *Droit de l'urbanisme et de la construction*, LGDJ-Lextenso, 10^e éd., 2015, p. 675, n° 978. – Ph. Malinvaud, Ph. Jestaz, P. Jourdain et O. Tournafond, *Droit de la promotion immobilière*, Dalloz, 9^e éd., 2014, p. 89, n° 89.

(142) CCH, art. R. 111-32-2.

(143) CSI, art. L. 611-1, 1^o.

(144) CSI, art. L. 612-20.

(145) Même si un individu peut exercer à la fois une activité de sécurité privée et une activité de sécurité incendie, il ne peut le faire simultanément (cf. Circ. min. Intérieur 12 août 2015, relative à l'exercice des activités de sécurité privée et de sécurité incendie par des agents doublement qualifiés, NOR : INTK1517236).

l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015⁽¹⁴⁶⁾, subordonné au suivi d'une formation⁽¹⁴⁷⁾.

104. – Conclusion du chapitre. La formation professionnelle continue est essentielle à l'économie. Elle favorise la croissance des entreprises et le déploiement de la compétence des individus en même temps qu'elle « sécurise » leur activité quotidienne. En outre, elle suscite elle-même le développement de formations au profit des personnes chargées de former et d'accompagner les bénéficiaires de dispositifs de formation. Mais encourager l'essor de la formation professionnelle ne répond pas seulement à des raisons économiques ; s'y ajoutent des raisons sociales.

(146) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 40, 2° : JO 18 août 2015, p. 14346.

(147) CSI, art. L. 612-20-1.

LES RAISONS SOCIALES

105. – L’insertion, l’action. La formation professionnelle continue constitue un important moyen d’action (Section 1) et d’insertion dans la société⁽¹⁾ (Section 2).

S E C T I O N 1

L’action par la formation

106. – Représentation, justice. La formation protège les individus en leur assurant justice (Sous-section 1) et représentation (Sous-section 2)⁽²⁾.

S O U S - S E C T I O N 1

Un moyen de la justice

107. – Justice pénale, justice sociale. Il ne fait pas de doute que la formation de ceux qui servent la justice est une pièce maîtresse de son bon fonctionnement⁽³⁾. Elle doit être favorisée⁽⁴⁾, sans être instrumentalisée⁽⁵⁾, car elle participe de la compétence des juges,

(1) F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s’estompe* : *RI trav.* 1996, n° 6, p. 725, spéc. p. 726.

(2) La Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle n’est pas compétente pour traiter de l’intégralité des questions de formation professionnelle. Ainsi, la formation syndicale et celle des conseillers prud’hommes relèvent de la compétence de la Direction générale du travail (A. 22 juill. 2015, relatif à l’organisation de la direction générale du travail, art. 3 et 6 : *JO élect.* 11 août 2015, texte n° 17 sur 73, NOR : ETST1517477A).

(3) La question de la formation dans le domaine de la justice a été abondamment traitée, s’agissant notamment des magistrats et des greffiers, par le rapport de la commission sur la répartition des contentieux présidée par le professeur Guinchard : S. Guinchard, *L’ambition raisonnée d’une justice apaisée*. Rapport au garde des Sceaux, Doc. fr., 2008. – V. égal. sur l’obligation de formation continue des magistrats : Ord. n° 58-1270, 22 déc. 1958, portant loi organique relative au statut de la magistrature, art. 14 : *JO* 23 déc. 1958, p. 11551, mod. par L. org. n° 2016-1090, 8 août 2016, relative aux garanties statutaires, aux obligations déontologiques et au recrutement des magistrats ainsi qu’au Conseil supérieur de la magistrature : *JO* 11 août 2016, texte n° 1 sur 126. – La loi organique du 8 août 2016 renforce les missions de l’École nationale de la magistrature qui a désormais la charge de former des personnes n’appartenant pas au corps judiciaire (cf. L. org. n° 2016-1090, 8 août 2016, préc., art. 3).

(4) J.-F. Cesaro, *La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ?* : *JCP S* 2015, 1288, spéc. n° 22 : « Il est probablement nécessaire de respecter et de faire respecter, dans la transparence, une forme de contradictoire dans la formation des magistrats consistant à leur imposer d’entendre toutes les opinions raisonnables ».

(5) V. par ex., s’agissant de la formation des magistrats à la Cour des comptes : J.-R. Alventosa, *La mondialisation du droit... et la Cour des comptes* : *RF fin. publ.* sept. 2015, p. 123.

voire de leur indépendance⁽⁶⁾. La formation ne doit pas se limiter aux agents du service public de la justice, mais être étendue, ce qui est le cas, aux avocats⁽⁷⁾. Seront ici appréhendées la situation de la justice prud'homale, révélatrice des enjeux de la formation dans l'univers judiciaire (§ 1) et celle de la justice pénale, qui donne à la formation une place originale (§ 2).

§ 1. – Justice prud'homale

108. – Du conseiller au défenseur. La justice prud'homale fonctionne grâce à des conseillers prud'homaux (I) et, dans une moindre mesure, des défenseurs syndicaux (II) qui, les uns comme les autres, ont besoin d'être formés, notamment pour asseoir leur légitimité⁽⁸⁾.

I. – Formation des conseillers prud'homaux

109. – Critiques. La formation des conseillers prud'homaux⁽⁹⁾ a fait l'objet de vives critiques relatives à son impartialité⁽¹⁰⁾ et à son efficacité⁽¹¹⁾. L'idée principale, déjà contenue dans un rapport présenté en 2003 sur la formation des juges des tribunaux de commerce⁽¹²⁾, est qu'il existe une unité dans la mission des juges, par-delà leur voie d'intronisation et leur compétence juridictionnelle⁽¹³⁾. De ce point de vue, la formation des conseillers prud'homaux, notamment parce qu'elle n'était pas obligatoire ni suffisamment attentive à la procédure civile, comportait d'importantes limites soulignées par les rapports Marshall⁽¹⁴⁾ et Lacabarats⁽¹⁵⁾. Les propositions issues du second de ces rapports ont été accueillies favorablement par le législateur.

(6) V. en matière de négociation collective : J.-D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, sept. 2015, p. 73, not. Prop. n° 22 : « Ouverture des formations à la négociation collective aux magistrats judiciaires et administratifs ».

(7) T. Wickers, *Profession avocat : quelles perspectives ?* : D. 2014, p. 2104. L'auteur juge inutile et lacunaire la formation des avocats.

(8) G. Azibert, N. Fricero et S. Guinchard, *Rapport du groupe de travail sur la formation des juges consulaires*, avr. 2003, p. 6.

(9) L'agrément et le conventionnement des organismes chargés de la formation des conseillers prud'hommes ne relèvent pas de la compétence de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle mais de la Direction générale du travail (cf. A. 22 juill. 2015, relatif à l'organisation de la direction générale du travail, art. 6 : JO élect. 11 août 2015, texte n° 17 sur 73, NOR : ETST1517477A).

(10) V. en faveur d'une formation exclusivement juridique et neutre : B. Teyslié, *À propos de la formation des conseillers prud'hommes* : JCP S 2015, act. 437.

(11) A. Bugada, *Vers un nouveau droit prud'homal* : JCP S 2015, 1247, spéc. n° 8 : « Avoir le pouvoir de dire le droit sans expérience pratique n'est-il pas aussi discutable qu'une expérience sans connaissances théoriques suffisantes ? ».

(12) G. Azibert, N. Fricero et S. Guinchard, *Rapport du groupe de travail sur la formation des juges consulaires*, avr. 2003, p. 14. – Adde, S. Guinchard, A. Varinard et T. Debard, *Institutions juridictionnelles*, Dalloz, 13^e éd., 2015, p. 565, n° 517.

(13) Le terme compétence est ici entendu au sens juridictionnel du mot.

(14) D. Marshall, *Les juridictions du XXI^e siècle*, déc. 2013, p. 53, Prop. n° 11.6.6 : « La formation des conseillers prud'hommes est une condition essentielle à la qualité de la justice prud'homale. Ces magistrats dont la formation et l'expérience sont très diverses doivent bénéficier, en plus de la formation à la matière sociale dispensée par les organismes agréés, d'une formation portant sur la procédure prud'homale, la rédaction des décisions et la déontologie judiciaire qu'organiserait l'École nationale de la magistrature. Son financement pourrait être assuré par le report au bénéfice de l'École nationale de la magistrature d'une partie des crédits alloués à la formation originaires des conseillers dont le nombre serait réduit, ce qui diminuerait d'autant les crédits alloués à cette première formation ».

(15) A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, juill. 2014, p. 29 à 33.

110. – Réforme. La loi du 6 août 2015 a renforcé la formation des conseillers prud'hommes⁽¹⁶⁾ en instaurant une formation « initiale »⁽¹⁷⁾ à l'exercice de la fonction juridictionnelle⁽¹⁸⁾ d'une durée de cinq jours par mandat⁽¹⁹⁾. Le conseiller qui ne respecterait pas cette obligation de formation serait réputé démissionnaire⁽²⁰⁾. À la formation initiale des conseillers prud'homaux s'ajoute leur formation continue, d'une durée de six semaines par mandat⁽²¹⁾. Cette dernière est, comme la formation initiale, organisée et financée par l'État⁽²²⁾.

II. – Formation des défenseurs syndicaux

111. – Assistance et représentation. Le défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale⁽²³⁾. Il a également été visé par la loi du 6 août 2015⁽²⁴⁾. Ce texte, qui impose l'inscription des défenseurs syndicaux sur une liste arrêtée par l'autorité administrative⁽²⁵⁾, a en outre créé un droit à formation limité à deux semaines par période de quatre ans⁽²⁶⁾. Ce droit s'exerce à l'initiative du défenseur syndical qui doit demander à son employeur des autorisations d'absence pour les besoins de sa formation⁽²⁷⁾. Le temps passé à celle-ci est rémunéré⁽²⁸⁾.

(16) Ces dispositions entrent en vigueur à compter du premier renouvellement des conseillers prud'hommes qui suit la promulgation de la loi. – L. n° 2015-990, 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 258, I, 11° et 12° et art. 259, III : JO 7 août 2015, p. 13537. – La formation figure en tête des attributs du statut des conseillers prud'hommes (cf. C. trav., art. L. 1442-1).

(17) La formation « initiale » des conseillers prud'homaux est distincte de la formation initiale au sens de la formation professionnelle tout au long de la vie. Bien qu'étant qualifiée d'initiale, elle est destinée à des adultes déjà engagés dans la vie active (cf. C. trav., art. L. 6111-1, al. 2). – V. égal. sur ce point : N. Maggi-Germain, *Les enjeux autour de la réforme de la formation des conseillers prud'hommes* : Dr. soc. 2015, p. 547, spéc. p. 549.

(18) La mise en œuvre de cette formation suscite des difficultés pratiques : A. Bugada, *État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités* : JCP S 2016, 1283, spéc. n° 2.

(19) C. trav., art. L. 1442-2, 1°.

(20) C. trav., art. L. 1442-1, al. 3. – T. Lahalle, *La justice prud'homale à l'aune des lois du 18 décembre 2014 et du 6 août 2015* : JCP S 2015, 1324. – A. Gonçalves, *Réforme de la prud'homie : focus sur le statut du conseiller prud'homal dans le projet de loi Macron* : Gaz. Pal. 5-7 juill. 2015, n° 186-188, p. 10. – Cette innovation majeure sera étendue, à compter du 1^{er} novembre 2018, aux juges des tribunaux de commerce (cf. C. com., art. L. 722-17 créé par l'article 95 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle : JO 19 nov. 2016, texte n° 1 sur 135). Adde, J.-M. Clément et J.-Y. Le Bouillonnet, Rapp. AN n° 3726 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, sur le projet de loi, adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée, de modernisation de la justice du XXI^e siècle, 6 mai 2016, p. 350-351. – S. Guinchard, A. Varinard et T. Debard, *Institutions juridictionnelles*, Dalloz, 13^e éd., 2015, p. 544, n° 472.

(21) C. trav., art. L. 1442-2, 2°. – B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 88-89, n° 175.

(22) C. trav., art. L. 1442-1. Adde, C. trav., art. D. 1442-1 et s. – V. sur le caractère lacunaire de ces dispositions : C. Taillandier, *Le conseil de prud'hommes entre crise et réforme : Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1696, p. 12, spéc. p. 13.

(23) C. trav., art. L. 1453-4, al. 1^{er}. – S. Thomas, *Le défenseur syndical* : Cah. Lamy du CE 2016, n° 162, p. 5.

(24) Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} août 2016. – L. n° 2015-990, 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 258, I, 19°, 20° et 12° et art. 259, V : JO 7 août 2015, p. 13537.

(25) C. trav., art. L. 1453-4, al. 2. – C. Morin, *Le nouveau défenseur syndical* : JCP S 2016, 1284, spéc. n° 7.

(26) Cette période de quatre ans court à compter de la publication de la liste d'appartenance du défenseur syndical (C. trav., art. L. 1453-7, al. 1^{er}).

(27) V. sur les délais *minima* d'information de l'employeur : C. trav., art. D. 1453-2-8.

(28) C. trav., art. L. 1453-7, al. 2.

§ 2. – Justice pénale

112. – **Omniprésence et cohérence.** Si la « formation » peut être à l'origine de comportements anti-sociaux⁽²⁹⁾, elle peut surtout servir à la prévention (II) et la répression (I) d'infractions⁽³⁰⁾. Les formations et les stages foisonnent au sein du Code pénal et du Code de procédure pénale, ce qui suscite des interrogations quant à leur véritable nature⁽³¹⁾. Utilisées comme une alternative aux poursuites⁽³²⁾, un sursis à exécution avec mise à l'épreuve⁽³³⁾, une véritable peine, ou un vecteur de composition pénale⁽³⁴⁾, les formations n'ont, dans le champ des sciences criminelles, aucune cohérence conceptuelle.

I. – La formation au service de la répression

113. – **Peines principale et complémentaire.** La formation constitue tantôt une peine complémentaire (B), tantôt une peine principale (A). En tout état de cause, le stage n'est jamais une peine criminelle puisque l'auteur d'un crime a « franchi le seuil d'une espérance de réinsertion sociale par la seule formation »⁽³⁵⁾.

A. – Peine principale

114. – **Stage de citoyenneté.** À la place de l'emprisonnement, une juridiction peut prescrire un stage de citoyenneté. Cette mesure, qui a la nature d'une peine correctionnelle⁽³⁶⁾, a pour objet de rappeler « les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité humaine »⁽³⁷⁾. L'adhésion du condamné, condition d'efficacité de la sanction, est requise de sorte qu'aucun stage de citoyenneté ne peut être imposé au prévenu qui le refuse ou n'est pas présent à l'audience, sauf s'il a fait connaître son accord par écrit à l'avocat qui le représente⁽³⁸⁾. La formation ne peut excéder six heures par jour et, au total, un mois⁽³⁹⁾.

(29) V. not. sur ce point : P. Morvan, *Le terrorisme djihadiste : regard criminologique* : JCP G 2016, doct. 34, spéc. n° 5. – Adde, D. 6 mai 2016, portant dissolution d'une association, préambule : JO 7 mai 2016, texte n° 19 sur 129, NOR : INTD1611709D : « que des perquisitions administratives effectuées le 2 décembre 2015, dans le cadre de l'état d'urgence, au domicile de plusieurs personnes gérant en droit ou fait ces associations ou fréquentant la mosquée ont mis en évidence leur appartenance à la mouvance radicale pro-jihadiste et ont permis de découvrir, notamment, l'installation d'une école coranique clandestine au domicile du dirigeant de fait de l'association, école disposant, en tant que matériel pédagogique, de disques de chants religieux à la gloire des martyrs du jihad liés à l'organisation terroriste Jabhat Al Nosra ».

(30) Ph. Bonfils, *L'accompagnement en droit pénal* : RD sanit. soc. 2012, p. 1021.

(31) V. not. sur ce point : E. Dreyer, *Droit pénal général*, LexisNexis, 4^e éd., 2016, p. 1034 et s., n° 1401.

(32) CPP, art. 41-1, 2°. – F. Sèbe, *Le droit de la représentation collective dans l'entreprise, essai sur l'effectivité de la norme*, thèse Paris II, LexisNexis, 2014, préf. B. Teyssié, p. 172, n° 508.

(33) C. pén., art. 132-45. – Le sursis avec mise à l'épreuve est un temps d'attente doublé d'une contrainte (cf. Y. Mayaud, *Droit pénal général*, PUF, coll. « Droit fondamental », 5^e éd., 2015, p. 655 et s., n°s 554 et s.).

(34) CPP, art. 41-2. – V. sur la composition pénale : F. Desportes et L. Lazerges-Cousquer, *Traité de procédure pénale*, Economica, 4^e éd., 2015, p. 813 et s., n°s 1177 et s. – F. Sèbe, *Le droit de la représentation collective dans l'entreprise, essai sur l'effectivité de la norme*, thèse Paris II, LexisNexis, 2014, préf. B. Teyssié, p. 211-212, n° 617.

(35) G. Vermelle, *Stage(s)*, in *Les droits et le droit* : Mél. B. Bouloc, Dalloz, 2006, p. 1133, spéc. p. 1138-1139.

(36) C. pén., art. 131-3, 5°.

(37) C. pén., art. 131-5-1, al. 1^{er}. Adde, C. pén., art. R. 131-35.

(38) C. pén., art. 131-5-1, al. 2.

(39) C. pén., art. R. 131-36.

B. – Peine complémentaire

115. – Stage de sensibilisation à la sécurité routière. Le stage de sensibilisation à la sécurité routière⁽⁴⁰⁾ constitue une peine complémentaire pédagogique. Pour cette raison, elle doit être exécutée dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle la condamnation est devenue définitive⁽⁴¹⁾. Ce type de stage est systématiquement exécuté aux frais du condamné⁽⁴²⁾. Il a un intérêt particulier notamment pour les professionnels de la route et les entreprises de transport puisqu'il permet de réduire le risque routier professionnel⁽⁴³⁾.

116. – Autres stages. Des stages de sensibilisation peuvent être proposés dans divers domaines, qu'ils soient ou non liés au monde professionnel. Le Code pénal instaure des peines complémentaires consistant en un suivi de stages : 1) de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants⁽⁴⁴⁾ ; 2) de responsabilité parentale⁽⁴⁵⁾ ; 3) de sensibilisation à la lutte contre l'achat d'actes sexuels⁽⁴⁶⁾.

II. – La formation au service de la prévention

117. – Paradoxe. La nature punitive de la formation est sérieusement remise en cause⁽⁴⁷⁾ par l'instauration de mesures alternatives aux poursuites dans les cas où des peines pourraient être prononcées (A). La prévention de la commission des infractions est le motif de telles mesures, de même qu'elle fonde les formations visant à réinsérer les détenus (B).

A. – Alternative aux poursuites

118. – Troisième voie. En hausse constante, les alternatives aux poursuites permettent d'assurer une réponse pénale sans encombrer les tribunaux correctionnels⁽⁴⁸⁾. Elles offrent au parquet une troisième voie entre la poursuite et le classement sans suite⁽⁴⁹⁾ et sont notamment utilisées pour mettre fin au trouble résultant de l'infraction commise⁽⁵⁰⁾. Les formations dispensées dans ce cadre ont un périmètre plus large que celui d'une peine, cette dernière devant être strictement définie⁽⁵¹⁾. Les stages de formation appréhendés comme des peines ne constituent qu'une partie des stages susceptibles d'être accomplis dans le cadre des alternatives

(40) Ce stage peut notamment être prescrit, à titre de peine complémentaire, en cas d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique d'une personne (C. pén., art. 221-8, 8° et 222-44, 9°). Il peut avoir lieu lorsque, consécutivement au retrait de la totalité des points du permis de conduire, un individu refuse de remettre son permis au préfet de département en dépit d'une injonction de l'autorité administrative (C. route, art. L. 223-5, IV, 5°).

(41) C. pén., art. 131-35-1, al. 1^{er}.

(42) C. pén., art. 131-35-1, al. 2. *Adde*, C. pén., art. R. 131-11-1.

(43) V. égal. : C. route, art. R. 223-5 et s.

(44) C. pén., art. R. 131-46 et s.

(45) C. pén., art. R. 131-48 et s.

(46) C. pén., art. 131-16, 9°.

(47) G. Vermelle, *Stage(s)*, in *Les droits et le droit : Mél. B. Bouloc*, Dalloz, 2006, p. 1133, spéc. p. 1138-1139 et p. 1140 : « Mais où est la chose pénible ? Paradoxalement, cet apprentissage devrait être un plaisir. Celui d'apprendre. En vérité, le stage tente de réaliser ce que l'école n'est pas parvenue à faire. L'apprentissage de la contrainte est différé ».

(48) F. Desportes et L. Lazerges-Cousquer, *Traité de procédure pénale*, Economica, 4^e éd., 2015, p. 802-803, n° 1160-1161.

(49) *Ibid.*, p. 802, n° 1160.

(50) CPP, art. 41-1, al. 1^{er}. – B. Bouloc, *Procédure pénale*, Dalloz, 25^e éd., 2015, p. 594, n° 707. – J. Leroy, *Procédure pénale*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2015, p. 341-342, n° 581.

(51) J. Pradel, *Droit pénal général*, Cujas, 21^e éd., 2016, p. 140, n° 161.

aux poursuites⁽⁵²⁾. Le coût de la formation est cependant toujours à la charge de l'auteur des faits⁽⁵³⁾.

B. – Réinsertion sociale des détenus

119. – **Volonté.** Les personnes incarcérées bénéficient d'un droit à la formation professionnelle qui s'exerce au sein des établissements pénitentiaires⁽⁵⁴⁾. Encore faut-il que la personne incarcérée le souhaite⁽⁵⁵⁾ et que sa situation pénale le permette, surtout lorsqu'un transfert d'établissement est nécessaire⁽⁵⁶⁾. Lorsque le détenu a réussi ses examens, il bénéficie d'un diplôme, brevet ou certificat qui, pour favoriser sa réinsertion sociale, ne fait pas apparaître son état de détention⁽⁵⁷⁾. La formation professionnelle des détenus fait intervenir de nombreux protagonistes⁽⁵⁸⁾, en particulier les régions⁽⁵⁹⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Un moyen de la représentation

120. – **Dans la société, dans l'entreprise.** Nul ne peut exercer correctement une fonction de représentation, qu'elle soit politique (§ 1) ou sociale (§ 2), sans un minimum de formation.

§ 1. – Formation de la représentation politique

121. – **Formation des élus locaux.** Les élus locaux bénéficient, depuis la loi du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux⁽⁶⁰⁾, d'un droit à formation⁽⁶¹⁾, renforcé par les lois du 31 mars 2015⁽⁶²⁾ et du 23 mars 2016⁽⁶³⁾. Les dispositions applicables à la formation des élus locaux sont déclinées, au sein du

(52) Cf. CPP, art. 41-1, 2°. L'objet de l'alternative aux poursuites est d'ailleurs plus large que le suivi d'une formation puisqu'il vise à « orienter l'auteur des faits vers une structure sanitaire, sociale ou professionnelle ». Le suivi d'une formation n'est qu'une modalité de cette mesure.

(53) CPP, art. 41-1, 2°.

(54) CPP, art. D. 438, al. 1^{er}. Les candidats aux épreuves qui sanctionnent une formation professionnelle peuvent bénéficier d'une permission de sortie lorsque les épreuves ne peuvent se dérouler dans l'établissement.

(55) CPP, art. D. 438, al. 1^{er}.

(56) CPP, art. D. 438, al. 3.

(57) CPP, art. D. 438-2, al. 3.

(58) P. Pédron, *Détention, réinsertion, individualisation administrative, contrôle des établissements pénitentiaires* : JCl. *Procédure pénale*, Fasc. 40, ss dir. H. Angevin et A. Decocq, art. 724 à 728, août 2010, n^{os} 22 à 33.

(59) V. *infra*, n^o 611. – V. égal. : H. Zeggar, M. Dupont, H. Berbain, et al., *Évaluation de la prise en charge par les régions de la formation professionnelle des personnes détenues*, Rapp. IGAS n^o 2013-124R, IGSJ n^o 55-13, nov. 2013.

(60) L. n^o 92-108, 3 févr. 1992, relative aux conditions d'exercice des mandats locaux, art. 9 à 14 : JO 5 févr. 1992, p. 1848, spéc. p. 1850.

(61) J.-M. Auby, J.-B. Auby et R. Noguellou, *Droit des collectivités locales*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 262.

(62) L. n^o 2015-366, 31 mars 2015, visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, art. 15 à 19 : JO 1^{er} avr. 2015, p. 5921.

(63) L. n^o 2016-341, 23 mars 2016, visant à permettre l'application aux élus locaux des dispositions relatives au droit individuel à la formation et relative aux conditions d'exercice des mandats des membres des syndicats de communes et des syndicats mixtes : JO 24 mars 2016, texte n^o 1 sur 133. – Cette loi a notamment créé un fonds de financement du droit individuel à la formation des élus locaux, géré par la Caisse des dépôts et consignations, financé par un prélèvement obligatoire dont le taux ne peut être inférieur à 1 % des indemnités perçues par les élus locaux. *Add.*, D. n^o 2016-871, 29 juin 2016, relatif à la cotisation des élus locaux bénéficiant d'indemnité de fonctions pour le financement du droit individuel à la formation des titulaires de mandats locaux : JO 30 juin 2016, texte n^o 37 sur 196.

Code général des collectivités territoriales, dans des subdivisions spécifiques à chaque collectivité. Sont concernés les membres des conseils municipaux, départementaux et régionaux. La formation des élus locaux constitue non seulement un droit, mais également une obligation pour les élus des collectivités territoriales ayant reçu une délégation. Pour eux, la formation est organisée au cours de la première année du mandat⁽⁶⁴⁾. Les élus locaux bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures par an, cumulable pendant toute la durée du mandat. Chaque élu a l'initiative de sa formation, qui peut au demeurant être détachée de sa fonction, afin de favoriser une éventuelle réinsertion professionnelle à l'issue du mandat⁽⁶⁵⁾, ce qui est doublement contestable : 1) la règle retenue peut encourager l'élu à n'utiliser sa formation qu'à des fins personnelles alors que la raison d'être du droit à formation est liée à l'exercice d'une mission d'intérêt général ; 2) le droit individuel à la formation est susceptible de s'ajouter au congé individuel de formation des élus locaux, dispositif intervenant à l'issue du mandat⁽⁶⁶⁾.

122. – Les organismes dispensateurs de formation ne peuvent exercer leur activité auprès des élus locaux qu'après avoir été agréés par le ministre de l'Intérieur⁽⁶⁷⁾. Cet agrément ne peut être accordé qu'après avis du Conseil national de la formation des élus locaux⁽⁶⁸⁾, instance chargée par ailleurs de définir les orientations générales de la formation de ces élus⁽⁶⁹⁾.

§ 2. – Formation des représentants du personnel

123. – **Enjeux.** Si la formation des représentants du personnel a toujours constitué un enjeu majeur pour les syndicats désireux de former des responsables capables de mener des négociations et de porter des revendications⁽⁷⁰⁾, ce sujet fait l'objet d'un intérêt renouvelé au gré de l'augmentation des missions confiées aux représentants⁽⁷¹⁾ élus⁽⁷²⁾ et désignés⁽⁷³⁾. La question de la formation des acteurs de la négociation collective est ainsi au cœur du débat sur la place de l'accord collectif dans la production de la norme sociale⁽⁷⁴⁾. L'a notamment⁽⁷⁵⁾ souligné le rapport

(64) CGCT, art. L. 4135-10 (pour les membres des conseils régionaux), L. 3123-10 (pour les membres des conseils départementaux) et L. 2123-12 (pour les membres des conseils municipaux). *Adde*, D. n° 2016-870, 29 juin 2016, relatif aux modalités d'application du droit individuel à la formation des titulaires de mandats locaux : JO 30 juin 2016, texte n° 36 sur 196.

(65) CGCT, art. L. 4135-10-1 (pour les membres des conseils régionaux), L. 3123-10-1 (pour les membres des conseils départementaux) et L. 2123-12-1 (pour les membres des conseils municipaux).

(66) Sur le congé individuel de formation des élus locaux, V. *infra*, n° 260.

(67) CGCT, art. L. 4135-14 (pour les membres des conseils régionaux), L. 3123-14 (pour les membres des conseils départementaux) et L. 2123-16 (pour les membres des conseils municipaux). *Adde*, CGCT, art. R. 1221-12 et s.

(68) CGCT, art. L. 1221-1 et R. 1221-15.

(69) CGCT, art. L. 1221-1, al. 1^{er}.

(70) G. Vidalenc, *Recherche et formation d'une élite ouvrière* : Dr. soc. 1947, p. 21.

(71) Le déficit de compétence des membres du comité d'entreprise était une des raisons avancées avant les années 1970 au faible développement du rôle économique du comité (cf. R. Vatinet, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, 1981, ss dir. G. Lyon-Caen, p. 6, n° 3).

(72) V. pour une critique de l'insuffisance de la formation des élus : D. Boulmier, *La loi, elle rackette ! À propos des articles 17 et 18 du projet de loi « Travail » visant le budget de fonctionnement du comité d'entreprise* : Dr. ouvrier 2016, p. 249, spéc. p. 252.

(73) F. Favennec-Héry, *Vers l'émergence d'un ordre juridique conventionnel ?* : JCP S 2015, 1237, spéc. n° 20.

(74) F. Favennec-Héry, *L'articulation de la loi avec les accords collectifs* : JCP S 2016, 1148, spéc. n° 4.

(75) Institut Montaigne, *Sauver le dialogue social, priorité à la négociation d'entreprise*, sept. 2015, p. 35-36.

établi par M. Combrexelle⁽⁷⁶⁾ dont les préconisations ont été reprises par la loi du 8 août 2016⁽⁷⁷⁾. Ce texte a institué des formations communes entre salariés et employeurs⁽⁷⁸⁾ auxquelles peuvent également participer des magistrats des ordres judiciaire et administratif ainsi que des agents de la fonction publique⁽⁷⁹⁾. Ces formations doivent améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et peuvent être financées en tout ou partie par les crédits du fonds de financement du paritarisme⁽⁸⁰⁾. Séduisante dans son principe, cette innovation, dans son volet formations communes, est susceptible de se heurter à au moins deux difficultés⁽⁸¹⁾ : 1) les négociateurs peuvent avoir des besoins de formation différents en fonction notamment de leur expérience ; 2) ils peuvent ne pas souhaiter divulguer leurs techniques de négociation à ceux avec qui ils auront à débattre pour en préserver l'efficacité. Cette formation excédant le champ de la représentation du personnel, il n'en sera pas davantage traité.

124. – Administration, surveillance et IRP. La question de la formation des représentants du personnel dans l'ordre interne⁽⁸²⁾ intéresse les représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance (I) et celle des membres des instances représentatives du personnel (II).

I. – Représentants dans les conseils d'administration ou de surveillance

125. – Actionnaires, non-actionnaires. La représentation dans les conseils d'administration ou de surveillance est assurée, de manière générale, au profit de l'ensemble des salariés (A) et de manière spécifique au profit des salariés actionnaires (B).

A. – Représentants de l'ensemble des salariés

126. – Un plancher. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013⁽⁸³⁾ oblige les sociétés répondant à certains critères à attribuer des sièges au conseil d'administration ou de surveillance à des représentants de l'ensemble des salariés⁽⁸⁴⁾. Cette obligation a été renforcée par la loi du 17 août 2015 qui a en outre prévu, au profit de ces salariés administrateurs, une formation annuelle minimale de vingt heures⁽⁸⁵⁾. Adaptée à

(76) J.-D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, sept. 2015, p. 63-65, not. Prop. n° 12. – Adde, *Un nouveau Code du travail dans quatre ans*, Entretien avec J.-D. Combrexelle : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1691, p. 3. – E. Peskine, *Le droit du travail à la croisée des chemins : Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1691, p. 12.

(77) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 33 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(78) Les représentants des employeurs peuvent bénéficier de telles formations.

(79) C. trav., art. L. 2212-1, al. 1^{er}.

(80) C. trav., art. L. 2212-1, al. 1^{er} et 2.

(81) B. Teyssié, *La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ou l'art de l'entremèlement* : JCP S 2016, 1292, rééd. in JCP E 2016, 1470, et JCP G 2016, doct. 1019, spéc. n° 10.

(82) Dans l'ordre européen, certains accords peuvent prévoir, comme ce fut le cas dans certaines sociétés européennes, que les élus disposeront d'une formation en anglais de cinq jours par an (cf. *Liaisons soc. Europe* 2015, n° 400, p. 2).

(83) L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 9, I : JO 16 juin 2013, p. 9958.

(84) C. com., art. L. 225-27-1. – V. not. sur ce point : P. Le Cannu, *Les salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance : pour quoi faire ?*, in *Mél. J.-P. Laborde*, Dalloz, 2015, p. 757.

(85) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 10 et 11 : JO 18 août 2015, p. 14346. – La durée de formation s'ajoute aux crédits d'heures dont disposent par ailleurs les représentants (cf. C. com., art. L. 225-30-1).

l'exercice du mandat⁽⁸⁶⁾ et prise en charge par la société⁽⁸⁷⁾, cette formation est dispensée à la demande de son bénéficiaire⁽⁸⁸⁾. Il revient au conseil d'administration de déterminer, après avis des administrateurs concernés, le ou les organismes chargés de délivrer la formation⁽⁸⁹⁾. À la fin de celle-ci, une attestation d'assiduité est remise à l'intéressé qui doit la communiquer à son employeur⁽⁹⁰⁾.

B. – Représentants des salariés actionnaires

127. – **Un plafond.** La loi du 17 janvier 2002 a rendu obligatoire⁽⁹¹⁾ le dispositif de participation des salariés actionnaires aux organes de gestion des sociétés créé par la loi du 25 juillet 1994⁽⁹²⁾ qui n'était alors que facultatif. Dès la création du dispositif et avant sa généralisation, avait été établi, au profit des représentants des salariés actionnaires⁽⁹³⁾, un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours⁽⁹⁴⁾. Cette formation est dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽⁹⁵⁾. Le temps de formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel⁽⁹⁶⁾. Il s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale⁽⁹⁷⁾.

II. – Représentants dans les instances de représentation du personnel

128. – **CE, CHSCT.** Les représentants des salariés membres du comité d'entreprise (A) ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (B) bénéficient d'un droit à la formation.

Le temps consacré à la formation des administrateurs élus par les salariés ou désignés est déterminé par le conseil d'administration, sans pouvoir être inférieur à vingt heures par an, au cours du mandat. Ce temps est pris sur le temps de travail effectif et rémunéré comme tel à l'échéance normale. Des accords collectifs d'entreprise ou de groupe peuvent comporter des dispositions plus favorables (C. com., art. R. 225-34-4).

(86) Cette formation doit assurer l'acquisition et le perfectionnement des connaissances et techniques nécessaires à l'exercice du mandat. Elle porte principalement sur le rôle et le fonctionnement du conseil d'administration, les droits et obligations des administrateurs et leur responsabilité ainsi que sur l'organisation et les activités de la société. Le contenu du programme de formation est déterminé pour la durée du mandat par le conseil d'administration, après avis des administrateurs concernés (C. com., art. R. 225-34-3).

(87) Le coût de la formation, y compris les frais de déplacement sont à la charge de la société (C. com., art. R. 225-34-6). – V. sur l'articulation de la prise en charge des coûts de formation et de la rémunération des salariés en formation dans les groupes de sociétés : E. Piekut, *Les relations non contractuelles de travail : essai sur le tiers au contrat*, thèse dactyl. Paris II, 2016, ss dir. F. Favennec-Héry, p. 257-258, n° 425.

(88) C. com., art. L. 225-30-2.

(89) C. com., art. R. 225-34-5, al. 1^{er}. – S. Thomas, *Parution du décret relatif au temps et à la formation nécessaires à l'exercice du mandat de représentant au sein du conseil d'administration ou de surveillance* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 150, p. 7.

(90) C. com., art. R. 225-34-5, al. 2.

(91) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 217 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1050-1051.

(92) L. n° 94-640, 25 juill. 1994, relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, art. 6 : JO 27 juill. 1994, p. 10832, spéc. p. 10833.

(93) Il s'agit des administrateurs désignés au conseil d'administration, de surveillance et des membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (cf. C. trav., art. L. 3341-4 et D. 3341-3).

(94) L. n° 94-640, 25 juill. 1994, relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, art. 26, II : JO 27 juill. 1994, p. 10832, spéc. p. 10833.

(95) C. trav., art. L. 3341-2 et D. 3341-4.

(96) C. trav., art. L. 3341-3.

(97) C. trav., art. L. 3341-3. – Sur le congé de formation économique, sociale et syndicale, V. *infra*, n° 293.

A. – Représentants du personnel au comité d'entreprise

129. – Singularité. Seuls les membres titulaires du comité d'entreprise bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours⁽⁹⁸⁾. La formation est dispensée par un organisme inscrit sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽⁹⁹⁾ ou par un organisme dispensant des formations économiques et sociales accessibles *via* le congé de formation économique, sociale et syndicale⁽¹⁰⁰⁾. Rendue nécessaire par la technicité des thèmes abordés par les élus⁽¹⁰¹⁾, cette formation est renouvelée au bout de quatre années d'exercice, consécutif ou non, du mandat⁽¹⁰²⁾. Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation et est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale⁽¹⁰³⁾. La formation économique des membres du comité d'entreprise est financée grâce au budget de fonctionnement du comité⁽¹⁰⁴⁾, ce qui la singularise au sein de la formation des représentants du personnel⁽¹⁰⁵⁾ même si, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016⁽¹⁰⁶⁾ le comité d'entreprise peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise⁽¹⁰⁷⁾.

B. – Représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

130. – Enjeux. Un temps envisagée, la suppression du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'a pas eu lieu. Sous réserve des circonstances où elle sera fondue dans une délégation unique du personnel ou une instance née d'un regroupement conventionnel⁽¹⁰⁸⁾, cette instance est sortie renforcée du vote de la loi

(98) M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 1053 et s., n° 2585 et s. – O. Sévèon, *Élus du comité d'entreprise : les bonnes pratiques – Guide pour une appropriation réelle des attributions économiques du CE*, Gereso éd., 2015, p. 64-68.

(99) C. trav., art. R. 2325-8.

(100) C. trav., art. L. 2325-44, al. 1^{er}. – Sur le congé de formation économique, sociale et syndicale, V. *infra*, n° 293.

(101) L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, *Les comptes du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1168, spéc. n° 6.

(102) C. trav., art. L. 2325-44, al. 1^{er}.

(103) C. trav., art. L. 2325-44, al. 2.

(104) Le montant et les modalités d'utilisation de la subvention de fonctionnement doivent être inscrits dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou à défaut dans le livre comptable du comité ainsi que dans le rapport qualitatif des activités du comité (C. trav., art. L. 2325-43, al. 4. Adde, J.-Y. Kerbourc'h, *Les transformations du droit de la représentation collective* : JCP S 2015, 1240, spéc. n° 13).

(105) C. trav., art. L. 2325-44, al. 3.

(106) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 33, I : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(107) C. trav., art. L. 2325-43, al. 3.

(108) Ce regroupement est susceptible de concerner les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT ou seulement deux de ces institutions représentatives du personnel (C. trav., art. L. 2391-1, al. 1^{er}). – V. sur ce point : B. Teyssié, *La loi du 17 août 2015 ou l'art de l'équilibriste* : JCP S 2015, 1352. – D. Boulmier, *Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale* : Dr. soc. 2015, p. 861. – S. Niel, *Regrouper les IRP dans les grandes entreprises* : Cah. DRH 2015, n° 223, p. 45. – J. Grangé, *IRP : nouvelle donne* : Cah. DRH 2015, n° 223, p. 39. – C. Sachs-Durand, *Syndicat et institutions représentatives dans l'entreprise : les prémices d'un nouveau système ?*, in Mél. J.-P. Laborde, Dalloz, 2015, p. 829, spéc. p. 832. – V. ant. à la loi du 17 août 2015 : B. Teyssié, *Faut-il réformer les institutions représentatives du personnel ? Libres propos en guise d'introduction* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 95, spéc. p. 96. – F. Favennec-Héry, *Revoir un système à bout de souffle* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 103. – A. Mazeaud, *Actualité d'une réforme... pour demain* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 98. – P.-Y. Verkindt, *Réformer les instances de représentation du personnel : pourquoi ? pour qui ? pour quoi faire ?* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 105. – B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise* : JCP S 2011, 1291.

du 17 août 2015⁽¹⁰⁹⁾. L'insuffisance de formation de ses membres est l'une des raisons qui expliquent les stratégies de blocage parfois utilisées, particulièrement au moyen d'expertises⁽¹¹⁰⁾. D'où l'idée que la coopération entre les représentants des salariés et la direction pouvait aboutir à une formation dispensée en commun en matière de santé et de sécurité au travail⁽¹¹¹⁾. En effet, la formation des représentants du personnel⁽¹¹²⁾ au CHSCT⁽¹¹³⁾ a pour objet de développer leur aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail, ainsi que de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels afin d'améliorer les conditions de travail⁽¹¹⁴⁾. Elle est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans consécutifs ou non⁽¹¹⁵⁾. Dans les établissements d'au moins trois cents salariés, la formation est assurée selon les mêmes modalités que celle des membres du comité d'entreprise⁽¹¹⁶⁾. Dans les établissements de moins de trois cents salariés, les conditions de la formation sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions déterminées par voie réglementaire⁽¹¹⁷⁾. La charge financière de la formation des représentants du personnel au CHSCT incombe à l'employeur⁽¹¹⁸⁾.

SECTION 2

L'insertion par la formation

131. – Étranger, publics en difficultés. La formation permet l'insertion des étrangers (Sous-section 1) et des publics en difficulté (Sous-section 2). Celle-ci est

(109) G. Loiseau, *Le CHSCT au sortir de la loi Rebsamen : Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1688, p. 4.

(110) P.-Y. Verkindt, *L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail* : JCP S 2015, 1243, spéc. n° 11. – V. sur la question des expertises : V. Drochon, *Le recours à des experts par les instances de représentation du personnel*, thèse Paris II, LexisNexis, 2017, préf. B. Teysssié.

(111) A. Werner, T. Heurteaux et M. Jalinat, *Optimisez votre CHSCT*, Wolters Kluwer, coll. « Entreprise & Carrières », 2015, p. 32.

(112) Dans les établissements dépourvus d'une telle instance et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions confiées au comité, ce sont ces derniers qui bénéficient de la formation (cf. C. trav., art. L. 4614-14, al. 2).

(113) J.-B. Cottin, *Le CHSCT*, Lamy, 3^e éd., 2016, p. 187-193, nos 240-257. – G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier et P.-Y. Verkindt, *Le guide du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*, Dalloz, 2015, p. 190 et s., nos 131.21 et s. – É. Million-Rousseau, *La représentation élue du personnel en matière de santé et de sécurité*, thèse dactyl. Paris II, 2011, ss dir. B. Teysssié, p. 198-208, n° 316-333. – G. Brégier et V. Brégier, *Le CHSCT en pratique*, Eyrolles, 2014, p. 84-86. – M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 653.

(114) C. trav., art. R. 4614-21. – La formation doit être dispensée dès la première désignation des représentants. Elle est délivrée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche et de l'entreprise ainsi que du rôle des représentants au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise (C. trav., art. R. 4614-22).

(115) C. trav., art. L. 4614-14, al. 1^{er}. – Le renouvellement de la formation fait l'objet de stages distincts de celui organisé initialement puisqu'il a pour objet de permettre aux représentants du personnel d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner. À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit être plus spécialisé pour tenir compte : 1) des demandes particulières des stagiaires ; 2) des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche (C. trav., art. R. 4614-23).

(116) C. trav., art. L. 4614-15, al. 1^{er}. – V. pour un exemple de formulaire de demande de formation : G. Brégier et V. Brégier, *Le CHSCT en pratique*, Eyrolles, 2014, p. 251-252.

(117) C. trav., art. L. 4614-15, al. 2. – La formation est de trois jours dans les établissements de moins de trois cents salariés (C. trav., art. R. 4614-24).

(118) C. trav., art. L. 4614-16.

d'autant plus nécessaire que la Commission relève que 70 millions d'Européens ne disposent pas de compétences appropriées en lecture et en écriture⁽¹¹⁹⁾.

S O U S - S E C T I O N 1

La formation des étrangers

132. – France et Europe. La formation professionnelle des étrangers⁽¹²⁰⁾ arrivant sur le territoire national et plus largement sur le sol européen est, depuis de nombreuses années⁽¹²¹⁾, au cœur des politiques d'intégration⁽¹²²⁾. Il n'est dès lors pas surprenant que la formation des étrangers soit encouragée dans le cadre européen (§ 1) et dans l'ordre interne (§ 2). Ne sont ici visés que les dispositifs qui illustrent la fonction d'insertion de la formation. Les étrangers qui viennent suivre un stage de formation en France ne sont donc pas concernés⁽¹²³⁾.

§ 1. – Formation dans l'ordre européen

133. – Formation des ressortissants de pays tiers à l'Union. L'Union européenne a mis en place un Fonds⁽¹²⁴⁾ dénommé « Asile, migration et intégration » dont l'objectif général est de contribuer, dans le respect des droits et principes consacrés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à une gestion efficace des flux migratoires ainsi qu'à la mise en œuvre, au renforcement et au développement d'une politique commune en matière : 1) d'asile ; 2) de protection subsidiaire ; 3) de protection temporaire ; 4) d'immigration⁽¹²⁵⁾. À titre spécifique, le Fonds contribue « au soutien de la migration légale vers les États membres en fonction de leurs besoins économiques et sociaux, comme les besoins du marché du travail », tout en préservant l'intégrité des régimes d'immigration des États membres et en promouvant « l'intégration effective des ressortissants de pays tiers »⁽¹²⁶⁾. Dans ce cadre, le Fonds soutient la fourniture d'aide matérielle y compris des services d'éducation et de formation ainsi que la fourniture de services telle la formation linguistique au profit des personnes qui bénéficient du statut de réfugié ou qui ont demandé une protection internationale⁽¹²⁷⁾.

(119) La Commission entend renforcer les qualifications de la main-d'œuvre européenne : *Liaisons soc. Europe* 2016, n° 403, p. 3. – En France métropolitaine, 7 % de la population adulte âgée de dix-huit à soixante-cinq ans, soit 2,5 millions de personnes, sont frappés d'illettrisme. Pourtant, ces personnes ont été scolarisées en France. – V. sur ce point le site Internet de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) : <http://www.anlci.gouv.fr>.

(120) Au sens du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, un étranger est une personne qui n'a pas la nationalité française, soit parce qu'elle a une nationalité étrangère, soit parce qu'elle n'a pas de nationalité (C. étrangers, art. L. 111-1).

(121) M. Wagner, *La formation professionnelle des travailleurs immigrés en vue de leur retour au pays d'origine* : *Dr. soc.* 1976, p. 516.

(122) V. sur ce point : B. Teyssié, *Le mot de la rédaction* : *JCP S* 15 sept. 2015, n° 38.

(123) Cf. C. étrangers, art. L. 313-7-1 et s.

(124) V. plus généralement sur l'ensemble des fonds mis en place au niveau européen, *supra*, n° 618.

(125) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 516/2014, 16 avr. 2014, portant création du Fonds « Asile, migration et intégration » modifiant la décision n° 2008/381/CE du Conseil et abrogeant les décisions n°s 573/2007/CE et 575/2007/CE du Parlement européen et du Conseil et la décision n° 2007/435/CE du Conseil, art. 3, § 1 : *JOUE* n° L 150/168, 20 mai 2014.

(126) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 516/2014, 16 avr. 2014, préc., art. 3, § 2, b).

(127) *Ibid.*, art. 5, § 1.

§ 2. – Formation dans l'ordre interne

134. – Contrat d'intégration républicaine. Le contrat d'intégration républicaine est un contrat⁽¹²⁸⁾ conclu entre l'État et l'étranger admis pour la première fois au séjour en France ou qui entre régulièrement en France entre seize et dix-huit ans révolus et qui souhaite s'y maintenir durablement⁽¹²⁹⁾. Instauré par la loi du 7 mars 2016⁽¹³⁰⁾, ce contrat vise à favoriser l'autonomie et l'insertion dans la société française de son signataire. Ce dernier s'engage à suivre des formations prescrites et financées⁽¹³¹⁾ par l'État. Elles sont principalement de deux ordres⁽¹³²⁾ : civique⁽¹³³⁾ et linguistique⁽¹³⁴⁾.

135. – Autres formations. Les demandeurs d'asile qui accèdent au marché du travail dans les conditions prévues par l'article L. 744-11 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, ont accès aux actions de formation professionnelle⁽¹³⁵⁾. Le suivi d'une formation peut constituer un rempart de nature à éviter à l'intéressé d'avoir à quitter le territoire français⁽¹³⁶⁾ en application d'une décision administrative⁽¹³⁷⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

La formation des publics en difficulté

136. – Handicapés, jeunes. Les publics en difficulté que sont les personnes handicapées (§ 2) et les jeunes en difficulté (§ 1) bénéficient d'une attention particulière.

§ 1. – Formation des personnes handicapées

137. – Solidarité. Le handicap naît d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales⁽¹³⁸⁾, cognitives

(128) A. 1^{er} juill. 2016, relatif au modèle type de contrat d'intégration républicaine créé par la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016, relative au droit des étrangers en France : JO 2 juill. 2016, texte n° 24 sur 136, NOR : INTV1612240A.

(129) Sont notamment dispensés de la signature d'un tel contrat les étrangers ayant effectué leur scolarité dans un établissement d'enseignement secondaire français pendant au moins trois années scolaires ou qui ont suivi des études supérieures en France pendant au moins un an. Il en va de même des étrangers âgés de seize à dix-huit ans révolus pouvant prétendre de plein droit à un titre de séjour parce qu'ils remplissent les conditions d'acquisition de la nationalité française (C. étrangers, art. L. 311-9, al. 10).

(130) L. n° 2016-274, 7 mars 2016, relative au droit des étrangers en France, art. 1^{er} : JO texte n° 1 sur 150. *Adde*, D. n° 2016-900, 1^{er} juill. 2016, pris pour l'application de l'article 1^{er} de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016, relative au droit des étrangers en France et relatif au parcours personnalisé d'intégration républicaine : JO 2 juill. 2016, texte n° 22 sur 136, NOR : INTV1612218D.

(131) C. étrangers, art. L. 311-9, al. 7. – En 2014, les coûts des formations civique et linguistique se sont élevés à respectivement 4 et 26,8 millions d'euros (OFII, *Les missions de l'OFII en 2014*, p. 38-39, disponible sur : http://www.ofii.fr/IMG/pdf/RA_2014_CAHIER_1_MISSIONS.pdf).

(132) A. 1^{er} juill. 2016, relatif aux formations civique et linguistique prescrites aux étrangers signataires du contrat d'intégration républicaine créé par la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016, relative au droit des étrangers en France : JO 2 juill. 2016, texte n° 25 sur 136, NOR : INTV1612241A.

(133) La formation civique est relative aux principes, valeurs et institutions de la République, à l'exercice des droits et devoirs liés à la vie en France ainsi qu'à l'organisation de la société française (C. étrangers, art. L. 311-9, 1^{er}).

(134) La formation linguistique vise l'acquisition de la langue française (C. étrangers, art. L. 311-9, 2^e).

(135) C. étrangers, art. L. 744-11, al. 2.

(136) L'obligation de quitter le territoire français est souvent abrégée « OQTF ».

(137) CAA Nantes, 1^{er} ch., 10 oct. 2013, n° 12NT03183, M. D. C. *c/ Préfet de Loire Atlantique*. En l'espèce le requérant avait entamé des démarches auprès de Pôle emploi afin de suivre une préparation opérationnelle à l'emploi.

(138) V. sur la formation des personnes handicapées mentales : UNAPEI, *La formation professionnelle continue des personnes handicapées mentales*, Les guides de l'UNAPEI, sept. 2015.

ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant⁽¹³⁹⁾. Il a pour effet de limiter l'activité ou de restreindre la participation à la vie en société des personnes qui en souffrent⁽¹⁴⁰⁾. L'État est garant de la solidarité nationale à laquelle ont droit les personnes handicapées⁽¹⁴¹⁾. Conjointement avec les organismes de protection sociale et les collectivités territoriales, il met en œuvre des politiques de prévention, de réduction et de compensation des handicaps en s'attachant à assurer l'autonomie des personnes handicapées⁽¹⁴²⁾. À cette fin, des actions de formation sont conduites en application des politiques de prévention du handicap⁽¹⁴³⁾ et de reclassement des travailleurs handicapés⁽¹⁴⁴⁾. Les personnes handicapées bénéficient des dispositifs de droit commun de formation. Ceux-ci sont généralement adaptés⁽¹⁴⁵⁾ et financés de façon plus généreuse⁽¹⁴⁶⁾ afin de tenir compte des spécificités des personnes handicapées et de concrétiser le principe d'égal accès de ces personnes à la formation professionnelle⁽¹⁴⁷⁾. Si la formation participe aussi de l'insertion des personnes handicapées, celle-ci relève d'abord des politiques de l'emploi⁽¹⁴⁸⁾ et est favorisée par une institution spécialisée.

138. – Une association à administration paritaire, agréée par l'autorité administrative, a été créée en 1987⁽¹⁴⁹⁾ pour gérer un Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés⁽¹⁵⁰⁾. Ce fonds, alimenté par une contribution des entreprises qui n'atteignent pas le quota⁽¹⁵¹⁾ de 6 % de salariés handicapés⁽¹⁵²⁾, est notamment chargé de compenser les coûts supplémentaires des actions de formation à destination des personnes handicapées⁽¹⁵³⁾ ainsi que de financer tout ou partie des actions de formation professionnelle « préqualifiantes et certifiantes » des demandeurs d'emploi handicapés⁽¹⁵⁴⁾. En retenant une vision extensive des actions

(139) C. action soc. et fam., art. L. 114.

(140) *Ibid.*

(141) C. action soc. et fam., art. L. 114-1. Il assure, en outre, le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées (cf. C. trav., art. L. 5214-1 A et s.).

(142) C. action soc. et fam., art. L. 114-3, al. 1^{er}.

(143) C. action soc. et fam., art. L. 114-3, d).

(144) C. trav., art. L. 5211-1, 3^e. – V. sur ce point : M. Borgetto et R. Lafore, *Droit de l'aide et de l'action sociales*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2015, p. 493-495, n^o 409.

(145) Cf. C. trav., art. D. 5211-1 et s. (s'agissant notamment des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation), C. trav., art. L. 6323-33 et s. (s'agissant de l'alimentation du compte personnel de formation intervenue avec l'entrée en vigueur de l'article 43 de la loi n^o 2016-1088 du 8 août 2016) et C. trav., art. L. 6325-1, 3^e (concernant la dérogation aux limites d'âge pour accéder au contrat de professionnalisation).

(146) V., par ex. s'agissant des rémunérations perçues au titre d'un stage de formation professionnelle pouvant se cumuler avec les pensions et rentes versées aux travailleurs reconnus handicapés (C. trav., art. R. 6341-29).

(147) C. trav., art. L. 6112-3.

(148) L. Joly, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, thèse Paris X, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 147, 2015, préf. A. Lyon-Caen, spéc. p. 265-266, n^o 367.

(149) J.-P. Jacquier, *Un regard sur le paritarisme : Semaine sociale Lamy 2010*, suppl. n^o 1434, p. 7, spéc. p. 10.

(150) C. trav., art. L. 5214-1. – Ce fonds est régulièrement abrégé « Agefiph ». – Des missions similaires ont été confiées au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (souvent abrégée « FIPHFP »). Cf. D. n^o 2006-501, 3 mai 2006, relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique : JO 4 mai 2006, p. 6599. *Adde*, D. n^o 2016-783, 10 juin 2016, modifiant le décret n^o 2006-501 du 3 mai 2006, relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique : JO 12 juin 2016, texte n^o 31 sur 90.

(151) C. trav., art. D. 5212-19 et s. – V. sur les quotas : L. Joly, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, thèse Paris X, Dalloz, 2015, vol. 147, préf. A. Lyon-Caen, p. 364-365, n^o 512. M^{me} Joly distingue différents types de quota : ceux qui sont rigides, les flexibles et les non contraignants.

(152) C. trav., art. L. 5212-2 et s. – V. sur les effets pervers du système de pénalités financières : L. Joly, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, thèse Paris X, Dalloz, 2015, vol. 147, préf. A. Lyon-Caen, p. 390-391, n^o 548.

(153) C. trav., art. L. 5214-3, 1^{er}.

(154) C. trav., art. L. 5214-3, 3^e.

pouvant être imputées sur l'obligation financière⁽¹⁵⁵⁾, les pouvoirs publics remettent malheureusement en cause l'utilité et la pertinence d'un système de quota d'emploi de travailleurs handicapés⁽¹⁵⁶⁾. Il n'est ainsi pas avéré que l'imputation des périodes de mise en situation en milieu professionnel⁽¹⁵⁷⁾ constitue une priorité pour favoriser l'emploi et la formation de ces travailleurs.

§ 2. – Formation des jeunes

139. – **Constats.** L'Union européenne compte quatorze millions de jeunes de moins de vingt-neuf ans qui n'ont pas d'emploi et ne sont pas en formation⁽¹⁵⁸⁾. En France, le pourcentage des 15-29 ans concernés par ce phénomène s'élève à 17 %⁽¹⁵⁹⁾ si bien que trois ans après sa sortie du système éducatif, un jeune actif sur cinq est toujours en recherche d'emploi⁽¹⁶⁰⁾. Par ailleurs, beaucoup de jeunes qualifiés occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs aspirations⁽¹⁶¹⁾. Ces échecs, en partie produits par le système scolaire⁽¹⁶²⁾, peuvent avoir des conséquences désastreuses dans le fonctionnement d'une société démocratique⁽¹⁶³⁾. De longue date⁽¹⁶⁴⁾, les politiques de l'emploi encouragent l'activité des jeunes⁽¹⁶⁵⁾ en les considérant comme des publics prioritaires⁽¹⁶⁶⁾, y compris dans l'enseignement supérieur⁽¹⁶⁷⁾. Cependant, l'efficacité de certaines mesures, telles les aides juridiques, ne fait pas l'unanimité⁽¹⁶⁸⁾.

(155) B. Mounier-Bertail et A. Mougne, *Satisfaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés* : Cah. DRH 2016, n° 231, p. 20.

(156) L. Joly, *L'emploi des travailleurs handicapés à l'épreuve de la loi Macron* : Dr. ouvrier 2015, p. 690, spéc. p. 694.

(157) C. trav., art. R. 5212-10 mod. par D. n° 2016-60, 28 janv. 2016, relatif aux modalités d'acquittement partiel de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, art. 4 : JO 30 janv. 2016, texte n° 45 sur 165.

(158) Les jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation sont régulièrement appelés « NEET », ce qui signifie en anglais *Not in Education, Employment or Training*. Le seul coût de leur non-emploi est estimé, dans les vingt-huit États de l'Union européenne, à 100 milliards d'euros par an. Ce chiffre correspond à 1 % du PIB cumulé des États de l'Union et se répartit entre 94 milliards de manque à gagner et 7 milliards d'euros d'excédents de transfert (Ph. Cordery, *L'emploi des jeunes en Europe*, Rapp. AN n° 2620, 4 mars 2015, déposé par la commission des affaires européennes, p. 19 et 41).

(159) « Début 2013, près de 1,9 million de jeunes de quinze à vingt-neuf ans ne sont ni à l'école, ni en emploi, ni en formation, soit 17 % de cette classe d'âge » (P. Cahuc, S. Carcillo et K.-F. Zimmermann, *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France*, note du CAE n° 4, avr. 2013). Cependant, entre 2011 et 2012, la dépense globale en faveur des jeunes a baissé de 4,3 % (A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes* : DARES Analyses 2015-014, p. 1).

(160) A. Dulin, *Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes*, avis du CESE, mars 2015, p. 8 et s.

(161) *La Commission entend renforcer les qualifications de la main-d'œuvre européenne* : Liaisons soc. Europe 2016, n° 403, p. 3.

(162) J.-Y. Kerbourc'h, *Faut-il un droit du travail des jeunes ?* (controverse avec C. Willmann) : RDT 2010, p. 342, spéc. p. 344. – F. Fillon, *L'esprit d'une réforme* : Dr. soc. 2004, p. 452 *in fine*. – F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s'estompe* : RI trav. 1996, n° 6, p. 725, spéc. p. 729 : « Pour pallier les échecs du système scolaire, on s'est tourné vers le monde de l'entreprise ».

(163) La formation a même été présentée comme un enjeu de sécurité publique pour éviter le fanatisme (cf. Ph. Cordery, *L'emploi des jeunes en Europe*, Rapp. AN n° 2620, 4 mars 2015, déposé par la commission des affaires européennes, p. 9 et 20).

(164) J. Bichot, *Insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures* : Dr. soc. 1987, p. 755.

(165) Selon certains auteurs, mieux vaut qu'un demandeur d'emploi soit en formation plutôt qu'en inactivité (T. Béranger, *Le statut du chômeur en formation* : Dr. soc. 1977, p. S.22).

(166) C. Willmann, *Dix ans de politiques de l'emploi : trop de réformes, pas (assez) de résultats* : JCP S 2015, 1246, spéc. n° 17. – D'ailleurs, les politiques sociales en faveur des jeunes ne se limitent pas à la formation et à l'insertion professionnelles. Elles s'étendent à la protection sociale et à l'aide sociale (C. Willmann, *Les difficultés d'accès des jeunes au marché du travail : des politiques publiques en quête de sens* : RD sanit. soc. 2010, p. 355).

(167) F. Petit, *Emplois d'avenir : un défi au chômage des jeunes peu qualifiés, le pari de leur professionnalisation* : RD sanit. soc. 2013, p. 221.

(168) C. Willmann, *Faut-il un droit du travail des jeunes ?* (controverse avec J.-Y. Kerbourc'h) : RDT 2010, p. 345, spéc. p. 347 ; *Les aides juridiques accordées au titre des politiques publiques de l'emploi* : RD sanit. soc. 2006, p. 624 : « Si le

140. – Remèdes. Afin de remédier au chômage des jeunes et à leur déficit de qualification, la création de nouveaux dispositifs est souvent proposée⁽¹⁶⁹⁾ alors que l'évaluation de ceux qui existent depuis plusieurs décennies ne devrait pas inciter à un tel développement. Les politiques publiques en faveur des jeunes mélangent allègrement insertion et formation puisqu'il est peu évident de savoir si c'est l'emploi qui appelle la formation⁽¹⁷⁰⁾ ou la formation qui permet d'accéder à un emploi. Les politiques d'insertion⁽¹⁷¹⁾ et de formation des jeunes ne doivent pas conduire à maintenir des organes consacrés aux jeunes surtout lorsqu'entrent dans cette définition des personnes âgées de moins de trente ans⁽¹⁷¹⁾. Outre les difficultés tenant aux chevauchements inhérents à une multiplicité d'acteurs œuvrant dans des domaines connexes, les problèmes rencontrés par les jeunes ne justifient pas le maintien de structures spécifiques. Celles-ci ne règlent pas davantage les obstacles rencontrés par les jeunes. Ce n'est d'ailleurs pas la structure qui les accompagne qui importe, mais la compétence et les moyens des personnes chargées de l'accompagnement. En outre, il n'est pas certain que des politiques catégorielles soient les mieux à même d'assurer l'insertion des jeunes dans la société. Ces derniers doivent être plus rapidement « responsabilisés ». Une réflexion sur le rétablissement d'un service militaire obligatoire et mixte doit être engagée⁽¹⁷²⁾. Il pourrait constituer un puissant facteur d'insertion et un remède à de nombreuses difficultés sociales ayant d'importantes répercussions professionnelles, d'autant que l'armée constitue un excellent vecteur de formation⁽¹⁷³⁾.

141. – Conclusion du chapitre. Les raisons sociales expliquant le développement de la formation professionnelle continue sont nombreuses. La formation permet d'insérer des personnes en difficulté exclues du marché du travail. Elle favorise également l'action de ceux qui sont appelés à exercer des fonctions d'intérêt général dans le domaine politique ou judiciaire.

142. – Conclusion du titre. Répondant à des besoins exprimés par les individus, les entreprises et les pouvoirs publics, la formation professionnelle est omniprésente dans le champ économique et social alors même qu'elle n'est jamais une fin en soi : elle ne constitue qu'un moyen⁽¹⁷⁴⁾.

législateur a toujours eu recours aux aides juridiques (...) c'est parce que l'État, les pouvoirs publics, les entreprises y trouvent largement leur compte ».

(169) V., par ex. s'agissant de la proposition de la création d'une dotation formation : A. Dulin, *Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes*, avis du CESE, mai 2015, p. 32.

(170) V., par ex. s'agissant de la garantie jeune qui n'impose pas de formation préalable en raison du fait que « la première expérience en emploi crée l'appétence pour se former » (Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 94).

(171) V., par ex. s'agissant de l'élargissement temporaire de la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage : L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 77 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. Un tel contrat ne peut en principe être conclu que jusqu'à vingt-cinq ans. Du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, l'âge maximal pourra être porté jusqu'à trente ans dans les régions volontaires.

(172) Le service militaire a été supprimé trop rapidement sans avoir été au préalable modernisé. V. sur ce point : B. Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Rapport au Premier ministre*, Doc. fr., sept. 1981, p. 57-61.

(173) V. égal. s'agissant du service militaire volontaire consistant en une transposition du service militaire adapté réservé aux territoires d'outre-mer (C^{al} Clément-Bollée, *Le succès du service militaire volontaire dépendra de ses liens avec les acteurs de l'emploi* : AEF Dépêche 17 juin 2015, n° 502502).

(174) J.-M. Devaud, *La formation professionnelle : pourquoi ? pour qui ? : Formation emploi 2001*, n° 76, p. 191, spéc. p. 194.

LES MANIFESTATIONS DE L'EXPANSION

143. – Distinction. Pour répondre à « l'hétérogénéité des publics et à la pluralité des objectifs », différents dispositifs de formation professionnelle continue ont été créés⁽¹⁾, les uns relevant de l'initiative des employeurs (Chapitre 1), les autres des salariés (Chapitre 2). Les premiers sont de loin ceux qui permettent au plus grand nombre d'accéder à une formation. Cependant, les seconds tendent à se développer dans le but de « responsabiliser » davantage les salariés⁽²⁾, au prix d'une addition de textes multipliés à l'excès⁽³⁾. La distinction précédente a des vertus mais ne reflète pas toute la réalité⁽⁴⁾, des dispositifs de formation où l'initiateur n'est pas identifié⁽⁵⁾ ayant fait leur apparition⁽⁶⁾ (Chapitre 3). Chacun de ces dispositifs traduit une certaine conception de la formation.

(1) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : Dr. soc. 2015, p. 169, spéc. p. 180.

(2) Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319.

(3) A. Coeuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 241, n° 300.

(4) V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : Dr. soc. 1979, p. S.62, spéc. p. S.67. – R. Gros, *Le caractère libérateur des dépenses de formation de l'employeur* : Dr. soc. 1979, p. S.43, spéc. p. S.48 : « Il serait irréaliste de croire que l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt du travailleur sont nettement distincts ».

(5) N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : Dr. soc. 2004, p. 482, spéc. p. 484 : « La notion d'initiative, telle qu'utilisée dans le champ de la formation professionnelle continue, relève en grande partie de la rhétorique ». – Ce problème n'est pas propre au droit de la formation professionnelle continue puisqu'il concerne également le droit de la rupture du contrat de travail (cf. G. Loiseau, *Les transformations du droit de la rupture du contrat de travail* : JCP S 2015, 1245, spéc. n° 2).

(6) Cf. C. trav., art. L. 6312-1, 3^e et 4^e. Comp. C. trav., art. L. 6312-1, 1^{er} et 2^e.

C H A P I T R E 1

L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION D'INITIATIVE PATRONALE

144. – **Obligation, discussion, négociation.** Sans jamais avoir été affirmée « avec la clarté nécessaire à tout bon texte »⁽¹⁾, la formation s'impose pourtant à l'entreprise (Section 1). Plus cette contrainte est diffuse, plus le champ laissé à la négociation individuelle ou collective s'étend (Section 3). Entre ces deux voies – qui ne sont d'ailleurs pas exclusives l'une de l'autre –, la place accordée à la discussion avec les représentants du personnel est, en matière de formation professionnelle, loin d'être négligeable (Section 2).

S E C T I O N 1

La formation imposée

145. – **Obligation directe et indirecte.** Légalement, la formation peut être imposée à l'employeur directement (Sous-section 1) ou indirectement (Sous-section 2).

S O U S - S E C T I O N 1

La formation imposée directement

146. – **Pluralité d'obligations.** L'employeur est débiteur non d'une, mais de plusieurs obligations de formation⁽²⁾. La rédaction de l'article L. 6321-1 du Code du travail, notamment⁽³⁾, l'atteste. Ce texte lui impose d'assurer l'adaptation des salariés

(1) Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319.

(2) V. en ce sens : F. Petit, *L'émergence d'un droit à l'accompagnement* : RD sanit. soc. 2012, p. 977, spéc. p. 980. – N. Maggi-Germain, *La capacité du salarié à occuper un emploi* : Dr. soc. 2009, p. 1234, spéc. p. 1235.

(3) V. égal. C. trav., art. L. 6331-1, 1° : « le financement direct par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1, le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 ».

à leur poste de travail⁽⁴⁾ et de veiller à maintenir leur capacité à occuper un emploi⁽⁵⁾. Si la première exigence a souvent masqué la seconde⁽⁶⁾, tel n'est plus le cas aujourd'hui⁽⁷⁾. Coexistent deux obligations générales de formation⁽⁸⁾. Leur distinction est délicate pour au moins trois raisons. D'abord parce que l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et celle de veiller à leur maintien dans l'emploi se superposent avec les diverses obligations de reclassement⁽⁹⁾ existant, notamment⁽¹⁰⁾ en cas de licenciement pour motif économique⁽¹¹⁾. Ensuite parce que

(4) C. trav., art. L. 6321-1, al. 1^{er}.

(5) C. trav., art. L. 6321-1, al. 2.

(6) P. Le Cohu, *L'obligation de l'employeur de veiller à l'employabilité de ses salariés* : *Gaz. Pal.* 12 juin 2010, n° 163, p. 19. – La jurisprudence considérait d'ailleurs qu'il n'existait qu'une seule obligation (cf. *Cass. soc.*, 23 oct. 2007, n° 06-40.950, *Union des opticiens c/ M^{mes} Soulies et Pauleau* : *Bull. civ.* 2007, V, n° 171 ; *JurisData* n° 2007-041020 ; *RJS* 01/2008, n° 3 ; *Dr. soc.* 2008, p. 126, obs. J. Savatier ; *Rev. Lamy dr. aff.* 2008, n° 23, p. 47, obs. C. Neau-Leduc ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2007, n° 280, note S. Tournaux ; *Semaine sociale Lamy* 2007, n° 1334, p. 10, obs. M.-C. Amauger-Lattes ; *JSL* 2007, n° 223, p. 9, obs. M. Hautefort ; *RDT* 2008, p. 33, note A. Fabre ; *JCP E* 2008, 1127, note I. Ayache-Revah et S. Langot ; *D.* 2008, p. 442, obs. J. Porta).

(7) V., par ex. : *Cass. soc.*, 5 juin 2013, n° 11-21.255 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 146 ; *JurisData* n° 2013-011322 ; *RJS* 8-9/2013, n° 630 ; *JCP S* 2013, 1322, note L. Cailloux-Meurice ; *JSL* 2013, n° 348, p. 11, note M. Hautefort. Dans cette affaire, l'employeur avait respecté son obligation d'adaptation mais pas celle de veiller au maintien dans l'emploi. En effet, le salarié, recruté sans compétence ni expérience au poste d'opérateur de lignes auquel il a été formé par l'employeur, n'avait bénéficié, après son embauche, d'aucune formation en seize ans. Or, la Cour de cassation considère que le salarié peut valablement obtenir des dommages et intérêts sur le fondement de la violation de l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi. Le poste de travail du salarié n'avait pourtant connu aucune évolution. – *Adde*, *Cass. soc.*, 7 mai 2014, n° 13-14.749, non publié au bulletin. – V. cependant : *Cass. soc.*, 5 mars 2015, n° 13-14.136, *M^{me} X c/ Sté Frau France*, non publié au bulletin : *Gaz. Pal.* 21 avr. 2015, n° 111, p. 28, note P. Le Cohu. – *Cass. soc.*, 9 déc. 2015, n° 14-20.377, non publié au bulletin : « Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes de dommages et intérêts (...) pour manquement à l'obligation de formation ».

(8) V. pour une distinction assez floue des deux obligations : M.-J. Gomez-Mustel, *Formation professionnelle continue* : *Rép. dr. trav.* Dalloz, 2011, n°s 56 et s., spéc. n° 61 : « La distinction entre ces deux obligations réside, à notre sens, dans la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, pour chacun des salariés, afin de maintenir, autant que faire se peut, leur capacité à occuper un emploi, malgré les changements qui peuvent l'affecter ». – *Contra* : M.-J. Gomez-Mustel, *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : *Dr. soc.* 2004, p. 499, spéc. p. 504. – S. Thomas, *Qu'est-ce qu'implique « l'obligation d'adaptation des salariés » par l'employeur ?* : *Cah. Lamy du CE* 2015, n° 141, p. 26. Pour ces auteurs, il existe une obligation générale d'adaptation à double objet : l'adaptation des salariés à leur poste de travail et l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi. Cette analyse ne permet pas de distinguer l'étendue des deux obligations. Ce n'est pas parce que les actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi constituent la première catégorie du plan de formation et qu'à ce titre elles suivent le même régime juridique concernant notamment la durée du travail (sur ce point, V. *infra*, n° 204), qu'il s'agit d'obligations identiques. Leur contenu et leur sanction diffèrent.

(9) V. not. F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, thèse Nantes, LGD), coll. « Bibl. dr. social », t. 34, 2000, préf. A. Supiot.

(10) V. sur l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel (C. trav., art. L. 1226-2 et s.) et sur l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-10 et s.). – V. l'obligation conventionnelle de reclassement applicable dans le secteur bancaire en cas de licenciement pour motif non disciplinaire et lorsque « l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions » (*Cass. soc.*, 20 janv. 2016, n° 14-20.322, non publié au bulletin. – *Adde*, CCN de la banque, 10 janv. 2000 [IDCC 2120, *Brochure JO* n° 3161], art. 26 : BOCC 2000/40, étendu par A. 17 nov. 2004 : *JO* 11 déc. 2004, p. 21106).

(11) V. not. sur la distinction de l'obligation d'adaptation et de l'obligation de reclassement : A. Lyon-Caen, *Adapter et reclasser : quelques arrêts stimulants de la Cour de cassation* : *Semaine sociale Lamy* 1992, n° 596, p. 3, spéc. p. 4 : « L'obligation de reclassement n'apparaît qu'avec un projet de suppression ou de transformation d'emplois tandis que le devoir de l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés est vivace tout au long de l'exécution de leurs contrats ». – A. Lyon-Caen, *Le droit et la gestion des compétences* : *Dr. soc.* 1992, p. 573, spéc. p. 579, n° 17 : « L'adaptation ne devrait pas se résumer au reclassement. Ils ne recouvrent d'ailleurs pas les mêmes initiatives. Reclassement, c'est trouver un emploi, alors qu'assurer l'adaptation, c'est prévoir les changements et offrir les moyens d'y faire face ». – Ph. Waquet : *D.* 2002, p. 2284, obs. ss *Cass. soc.*, 29 mai 2002, n° 00-40.996, *Sté Delmas lumineaires c/ Redjal*, non publié au bulletin : « Il est évident que, dès l'origine, l'obligation d'adaptation avait vocation à s'appliquer en dehors de l'hypothèse du reclassement dans le cadre du licenciement économique ». – Il est vrai que les décisions de justice sanctionnant les manquements aux obligations de formation sont fertiles dans les contextes de licenciement pour motif économique (V. en ce sens : M.-J. Gomez-Mustel, *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : *Dr. soc.* 2004, p. 499, spéc. p. 500. – Ph. Waquet : *D.* 2002, p. 2284, obs. ss *Cass. soc.*, 29 mai 2002, n° 00-40.996, *Sté Delmas lumineaires c/ Redjal*, non publié au bulletin : « Longtemps, ce "devoir", qui était juridiquement une obligation, est resté attaché au licenciement économique ». D'ailleurs, les développements relatifs à l'obligation d'adaptation ont même été présentés au sein de développements consacrés au licenciement pour motif économique : V. en ce sens : M. Cohen et L. Millet, *Le droit des*

les textes qui fondent ces obligations ont été modifiés sans que la jurisprudence⁽¹²⁾ et la doctrine mesurent la portée des interventions successives du législateur⁽¹³⁾. Enfin, parce que, paradoxalement, l'important contentieux apparu en la matière sanctionne beaucoup plus fréquemment les manquements constatés en matière d'obligation de veiller au maintien dans l'emploi⁽¹⁴⁾ que ceux frappant l'obligation d'adaptation⁽¹⁵⁾. Pourtant, légalement, la seconde obligation est plus vigoureuse que la première⁽¹⁶⁾. La lecture des deux premiers alinéas de l'article L. 6321-1 du Code du travail pourrait laisser penser que l'obligation d'adaptation est de résultat tandis que celle de veiller au maintien de la capacité à occuper un emploi ne serait que de moyens⁽¹⁷⁾. La réalité est plus ambiguë⁽¹⁸⁾ faute que le juge ait directement tranché ce débat⁽¹⁹⁾. Les magistrats semblent toutefois considérer les deux obligations comme étant de résultat, qu'il s'agisse de l'obligation ponctuelle d'adaptation (§ 1) ou de l'obligation permanente de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi⁽²⁰⁾ (§ 2).

comités d'entreprise et des comités de groupe, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 833, n° 1558). – V. not. sur la formation en cas de licenciement pour motif économique : J.-M. Luttringer, *Garantie de l'emploi et droit à la formation : le stage de prévention* : Dr. soc. 1973, p. 28.

(12) Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950, *Union des opticiens c/ M^{mes} Soulies et Pauleau* : Bull. civ. 2007, V, n° 171 ; *Juris-Data* n° 2007-041020 ; *RJS* 01/2008, n° 3 ; *Dr. soc.* 2008, p. 126, obs. J. Savatier ; *Rev. Lamy dr. aff.* 2008, n° 23, p. 47, obs. C. Neau-Leduc ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2007, n° 280, note S. Tournaux ; *Semaine sociale Lamy* 2007, n° 1334, p. 10, obs. M.-C. Amauger-Lattes ; *JSL* 2007, n° 223, p. 9, obs. M. Hautefort ; *RDT* 2008, p. 33, note A. Fabre ; *JCP E* 2008, 1127, note I. Ayache-Revah et S. Langot ; *D.* 2008, p. 442, obs. J. Porta. – CA Angers, ch. soc., 6 mars 2012, n° 10/02745. – CA Basse-Terre, ch. soc., 19 oct. 2015, n° 13/01442.

(13) Sur l'histoire de l'obligation d'adaptation, V. *infra*, n° 147.

(14) Sur la sanction du non-respect de l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi, V. *infra*, n° 161.

(15) Sur la sanction du non-respect de l'obligation d'adaptation au poste de travail, V. *infra*, n° 154.

(16) « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail » (C. trav., art. L. 6321-1, al. 1^{er}). Comp. : « Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi » (C. trav., art. L. 6321-1, al. 2).

(17) La distinction des obligations de moyens et de résultat est essentielle en matière d'inexécution contractuelle. « Pour engager la responsabilité contractuelle du débiteur, le créancier doit faire la preuve de l'inexécution d'une obligation contractuelle. Or cette preuve varie en fonction de la nature de l'obligation, selon que celle-ci est de résultat ou de moyens. Cette distinction d'origine doctrinale part d'un constat fort simple : ou bien le débiteur est tenu de procurer au créancier un résultat déterminé (obligation de résultat), ou bien il est seulement tenu d'employer les moyens appropriés pour y parvenir (obligation de moyens). Il s'ensuit des conséquences importantes sur le plan de la preuve. En cas d'obligation de résultat, la seule absence de résultat suffit à caractériser l'inexécution, et c'est donc au débiteur de démontrer l'existence d'une cause d'exonération s'il veut échapper à sa responsabilité. En cas d'obligation de moyens, c'est au créancier qu'il appartient d'établir que le débiteur a commis une faute en ne mettant pas correctement en œuvre les moyens nécessaires ; cette faute s'apprécie *in abstracto*. La répartition entre ces deux catégories d'obligations contractuelles s'opère en fonction de plusieurs indices. Il est tenu compte à la fois de la volonté des parties (notamment perceptible au travers des mots employés) du caractère aléatoire ou non du résultat attendu, et du rôle actif ou passif du créancier dans l'exécution de l'obligation. Elle donne lieu à une jurisprudence faite d'arrêts d'espèces, à la lecture desquels on a parfois du mal à saisir ce qui fait basculer une obligation dans une catégorie ou dans l'autre. » (B. Fages, *Droit des obligations*, LGDJ-Lextenso, 6^e éd., 2016, p. 268, n° 316). – V. sur la relativité de la distinction des obligations de résultat et de moyens : Ph. Malaurie, L. Aynès et Ph. Stoffel-Munck, *Droit des obligations*, LGDJ-Lextenso, 8^e éd., 2016, p. 538-539, n° 948. – V. égal. P. Jourdain, *Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ?* : *JGP G* 2016, 909.

(18) La position de la doctrine sur ce point n'est d'ailleurs pas unanime. – Concernant l'obligation d'adaptation : V. pour une qualification d'obligation de résultat : M.-J. Gomez-Mustel, *À la découverte du nouveau Code – Formation professionnelle tout au long de la vie* : *RDT* 2008, p. 217. – M.-J. Gomez-Mustel, *Formation professionnelle continue* : *Rép. dr. trav.* Dalloz, 2011, n° 61. – V. pour une qualification d'obligation de moyens : A. Barège : *JCP S* 2008, 1233, note ss Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-42.905, non publiés au bulletin (2 arrêtés). – V. pour une qualification d'obligation de moyens renforcée dans la mesure où le résultat attendu dépend de la capacité du salarié à se former : M.-J. Gomez-Mustel, *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : *Dr. soc.* 2004, p. 499, spéc. p. 507.

(19) V. cependant en présence d'une obligation de formation conventionnelle jugée, par les demandeurs au pourvoi comme étant de résultat, la Cour de cassation l'analyse en une obligation de moyens : Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-45.546, non publié au bulletin.

(20) F. Petit, *L'émergence d'un droit à l'accompagnement* : *RD sanit. soc.* 2012, p. 977, spéc. p. 980.

§ 1. – L'obligation d'adaptation

147. – Histoire de l'obligation d'adaptation. L'obligation d'adaptation est une création prétorienne. La chambre sociale de la Cour de cassation, poussée par certaines juridictions du fond⁽²¹⁾, a admis avec l'arrêt *Expovit*⁽²²⁾ l'existence d'une obligation implicitement contenue dans le contrat de travail⁽²³⁾, fondée sur la bonne foi contractuelle⁽²⁴⁾. Cet arrêt fut l'occasion pour la Cour de cassation de constater l'absence de cause réelle et sérieuse d'un licenciement pour motif économique prononcé dix jours avant que l'employeur ne procède à une embauche⁽²⁵⁾. Les termes de l'arrêt *Expovit*⁽²⁶⁾ ont été repris par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000⁽²⁷⁾. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a ensuite imposé que le licenciement pour motif économique ne puisse intervenir que lorsque « tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés »⁽²⁸⁾ et que le reclassement de l'intéressé n'a pu être opéré⁽²⁹⁾. L'obligation d'adaptation a été précisée⁽³⁰⁾ par la loi du 4 mai 2004⁽³¹⁾ pour tenir compte de l'introduction d'une obligation nouvelle⁽³²⁾, celle de

(21) P. Étienne, *Formation professionnelle et contrat de travail* : Dr. soc. 1998, p. 149, spéc. p. 151. Cet auteur cite trois décisions : Cons. prud'h. Forbach, 26 mai 1977 : AFP 1978, n° 35, p. 31. – CA Bordeaux, 26 juin 1986, SARL Bijouterie Meyer et Sté Catherine c/ M^{me} Dauvignac. – CA Paris, ch. 18, sect. A, 25 avr. 1984, SA Orgeco c/ Abénavoli : *JurisData* n° 1984-023777. – Adde, Cass. soc., 20 avr. 1988, n° 85-42.010, SA Europe Aero Service c/ Dipace, non publié au bulletin. En l'espèce, la cour d'appel de Paris avait constaté qu'en remplaçant ses avions à hélices par des appareils à réaction, l'employeur avait modifié les conditions d'exécution du contrat de travail et que celui-ci ne pouvait se poursuivre sans que soit donnée au salarié la formation indispensable au pilotage des nouveaux types d'appareils. En conséquence, le licenciement du salarié fondé sur un défaut de qualification qui ne lui était pas imputable est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le pourvoi de l'employeur contre cette décision est rejeté.

(22) Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, Sté *Expovit* c/ *Dehaynain* : Bull. civ. 1992, V, n° 122 ; D. 1992, jurispr. 390, note M. Défossez ; somm. 294, obs. A. Lyon-Caen ; RTD civ. 1992, p. 760, obs. J. Mestre ; JCP E 1992, I, 162, n° 8, obs. D. Gatumel.

(23) C. Parlant et C. Bonaiti, *De l'obligation de se former à un droit à être formé : Semaine sociale Lamy* 2001, n° 1051, p. 6. – Adde, D. Baugard, *Libres propos sur les rapports entre la formation et l'objet du contrat de travail* : Cah. soc. 2017, p. 98.

(24) C. civ., art. 1104. Cette disposition est d'ordre public. Adde, C. civ., art. 1134, al. 3, anc. – Le professeur Favennec-Héry évoque un « forçage du contrat de travail » (F. Favennec-Héry, *Le droit et la gestion des départs* : Dr. soc. 1992, p. 581, spéc. p. 584, n° 11). – M. Del Sol, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : Dr. soc. 1994, p. 412, spéc. p. 416 : la Cour de cassation « fait bien œuvre créatrice, mais elle le fait sous la pression des réalités économiques, sociales, techniques et technologiques. » et p. 417 : « Elle utilise un fondement, certes critiquable en raison de son caractère quelque peu artificiel, mais lui permettant, en filigrane, d'asseoir un peu plus l'idée d'une qualification contractuelle évolutive. »

(25) Cass. soc., 25 févr. 1992, n° 89-41.634, Sté *Expovit* c/ *Dehaynain* : Bull. civ. 1992, V, n° 122 ; D. 1992, jurispr. 390, note M. Défossez ; somm. 294, obs. A. Lyon-Caen ; RTD civ. 1992, p. 760, obs. J. Mestre ; JCP E 1992, I, 162, n° 8, obs. D. Gatumel.

(26) « L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. »

(27) L. n° 2000-37, 19 janv. 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, art. 17, I : JO 20 janv. 2000, p. 983.

(28) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 108 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1034.

(29) C. trav., art. L. 1233-4. – Le reclassement s'effectue sur les emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

(30) « L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. »

(31) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 7 : JO 5 mai 2004, p. 7983-7984. – V. sur ce point : N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : Dr. soc. 2004, p. 482, spéc. p. 487.

(32) A. Bocandé, Rapp. Sénat n° 179, 28 janv. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, p. 73 : « Le nouveau périmètre des obligations de l'employeur propose donc : de reprendre l'obligation d'adaptation, tout en la précisant d'une part (adaptation au poste de travail) et en l'élargissant à l'évolution des emplois, d'autre part ». Cette dissociation allait de pair avec une catégorisation ternaire du plan de formation (A. Bocandé, Rapp. AN n° 179, préc., p. 26-27 et 45-48. – Sur la question de la catégorisation du plan de formation, V. *infra*, n° 190).

veiller au maintien dans l'emploi⁽³³⁾. Une autre modification⁽³⁴⁾ a été effectuée en 2008 à l'occasion de l'adoption du nouveau Code du travail⁽³⁵⁾. D'ordre rédactionnel, elle n'a pas modifié la vigueur de l'obligation⁽³⁶⁾. Réciproque⁽³⁷⁾, elle s'impose à l'employeur (I) et au salarié (II).

I. – Une obligation pesant sur l'employeur

148. – Obligation, sanction. L'obligation incombant à l'employeur d'adapter les salariés à leur poste de travail doit être délimitée (A). Tout manquement expose le débiteur à des sanctions (B).

A. – L'étendue de l'obligation

149. – Positif, négatif. L'étendue de l'obligation est envisagée positivement (1°) et négativement (2°).

1° L'étendue positive de l'obligation

150. – L'adaptation, une formation ? L'assimilation de l'obligation d'adaptation à une obligation de formation a été discutée⁽³⁸⁾, car les termes utilisés et les périmètres des obligations sont distincts⁽³⁹⁾. Les obligations de formation et d'adaptation ne se recoupent pas intégralement⁽⁴⁰⁾. Pourtant l'assimilation des deux notions est fréquente⁽⁴¹⁾ alors que des différences de régime ont existé par le passé⁽⁴²⁾. N'opérant pas une nette distinction entre formation et adaptation, le Code du travail réunit dispositif d'accès à la formation professionnelle continue et obligation d'adaptation⁽⁴³⁾ sans préciser l'étendue de cette dernière⁽⁴⁴⁾. Les actions d'adaptation sont qualifiées d'actions de formation⁽⁴⁵⁾. Dans le même temps, le législateur distingue nettement formation et adaptation en matière de licenciement pour motif

(33) Sur cette obligation, V. *infra*, n° 159.

(34) C. trav., art. L. 6321-1, al. 1^{er} : « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ».

(35) Ord. n° 2007-329, 12 mars 2007, relative au nouveau Code du travail (partie Législative), ann. I : JO 13 mars 2007, p. 4740.

(36) Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319. – M.-J. Gomez-Mustel, *À la découverte du nouveau Code – Formation professionnelle tout au long de la vie* : RDT 2008, p. 217. – V. cependant le retour à la formulation de l'arrêt *Expovit* souhaité par le comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail : « L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle » (Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, Rapport au Premier ministre, janv. 2016, art. 21, p. 8).

(37) F. Gaudu et R. Vatinet, *Droit du travail*, Dalloz, 5^e éd., 2013, p. 126, n° 152.

(38) O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 112, n° 179.

(39) S. Jubé, *Droit social et normalisation comptable*, thèse Nantes, LGD), coll. « Droit & économie », 2011, préf. A. Supiot et Y. Lemarchand, p. 515, n° 740.

(40) Pour certains auteurs, l'obligation d'adaptation n'entraîne pas nécessairement une formation (P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur* : Dr. soc. 1998, p. 233, spéc. p. 237. – M.-J. Gomez-Mustel, *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : Dr. soc. 2004, p. 499, spéc. p. 502. – G. Couturier, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2^e éd., 1993, p. 540, n° 341). Toutefois, ces positions ont été émises à une époque où l'obligation d'adaptation ne s'appliquait pas aux postes de travail (V. *supra*, n° 147).

(41) Des auteurs proposaient de distinguer les services de l'entreprise qui s'occupent de la formation de ceux qui s'occupent d'information et d'adaptation : cf. V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : Dr. soc. 1979, p. S.62, spéc. p. S.64.

(42) Selon un auteur, les dépenses liées aux formations d'adaptation au poste de travail n'étaient pas libératoires (R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur* : Dr. soc. 1979, p. S.43, spéc. p. S.48).

(43) C. trav., art. L. 6321-1. – M.-J. Gomez-Mustel, *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : Dr. soc. 2004, p. 499, spéc. p. 501.

(44) C. trav., art. L. 6321-2.

(45) C. trav., art. L. 6313-1, 2°.

économique⁽⁴⁶⁾ ainsi que, par ricochet, s'agissant des accords de maintien de l'emploi⁽⁴⁷⁾. En conséquence, l'adaptation des salariés à leur poste de travail et les actions de formation qui lui sont nécessairement attachées entrent dans le champ de la formation professionnelle continue et relèvent d'une obligation légale de formation. En revanche, toutes les obligations légales de formation ne concernent pas l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

151. – Périmètre de l'obligation. Délimiter le périmètre de l'obligation d'adaptation implique de définir cette notion. Or, la définition de l'adaptation diffère selon qu'elle s'applique à la biologie ou à la psychologie⁽⁴⁸⁾. De façon générale, l'adaptation correspond au « processus par lequel un être ou un organe s'adapte naturellement à de nouvelles conditions d'existence »⁽⁴⁹⁾. Appliquée au droit de la formation professionnelle, cette définition implique de distinguer le poste et l'emploi du salarié puisque la loi du 4 mai 2004 les a dissociés⁽⁵⁰⁾. L'emploi est utilisé comme « une notion abstraite, qui désigne une dimension particulière du contrat de travail, la relation de travail saisie dans la durée »⁽⁵¹⁾. Le poste, entendu comme « l'ensemble des tâches attribuées à un salarié en un espace physiquement déterminé »⁽⁵²⁾, n'est pas nécessairement stable : un salarié peut changer de poste en gardant le même emploi⁽⁵³⁾. En conséquence, l'obligation d'adaptation telle que conçue depuis la loi du 4 mai 2004⁽⁵⁴⁾ a vocation à jouer dans deux cas : 1) le salarié change de poste en gardant son emploi ; 2) le salarié ne change pas de poste mais ce dernier évolue. Il en va ainsi lorsqu'une entreprise remplace une machine à écrire par un ordinateur avec logiciel de traitement de texte⁽⁵⁵⁾. En somme, l'adaptation est une obligation nécessaire à la tenue du poste. Sans elle, le salarié ne peut pas travailler ou plus exactement ne peut pas travailler convenablement⁽⁵⁶⁾. En conséquence, « il

(46) C. trav., art. L. 1233-4, al. 1 : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ». – Adde, C. trav., art. L. 1233-57-3, 3°.

(47) C. trav., art. L. 5125-2, al. 3 : « Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et il repose sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur n'est pas tenu aux obligations d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ».

(48) Dans la première discipline, la définition est essentiellement matérielle. Dans la seconde elle est immatérielle car en rapport avec l'esprit d'un individu.

(49) *Trésor de la langue française informatisé*, dictionnaire disponible sur : <http://www.cnrtl.fr/definition/adaptation>.

(50) F. Favennec-Héry, *Temps de formation, temps de travail : quelques observations* : Dr. soc. 2004, p. 494. – Un auteur estime qu'il faut distinguer également le poste de la fonction (R. Gros, *Le caractère libérateur des dépenses de formation de l'employeur* : Dr. soc. 1979, p. S.43, spéc. p. S.48).

(51) F. Gaudu, *Les notions d'emploi en droit* : Dr. soc. 1996, p. 569, spéc. n° 1.

(52) N. Catala, *L'entreprise*, in G.-H. Camerlynck (ss dir.), *Traité de droit du travail*, t. 4, Dalloz, 1980, p. 317, n° 285.

(53) F. Gaudu, *op. cit.*, p. 569, spéc. n° 18.

(54) Il s'agit de l'adaptation des salariés à leur poste de travail. – Cette notion n'est pas exclusive d'une adaptation des postes de travail aux salariés. Les principes généraux de prévention imposent en effet une adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et les méthodes de travail et de production en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (cf. C. trav., art. L. 4121-2, 4°. – Adde, Dir. n° 89/391/CEE, 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, art. 6, § 2, d) : JOCE n° L 183/1, 29 juin 1989).

(55) F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 218, n° 258.

(56) M. Del Sol, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : Dr. soc. 1994, p. 412, spéc. p. 420. – En conséquence, la formation dispensée dans le cadre de l'adaptation des salariés à leur poste de travail n'a aucun caractère philanthropique. *Contra* : J. Pélissier, *Inaptitude et modification d'emploi* : Dr. soc. 1991, p. 608, spéc. p. 614 : « L'entreprise n'a pas seulement une fonction économique ; elle a aussi une fonction sociale. L'entreprise vit par ses salariés ; il n'est pas anormal qu'elle vive aussi pour

existe autant de façons de mettre en œuvre cette obligation qu'il y a d'employeurs et de salariés »⁽⁵⁷⁾. La formation à dispenser dépend des salariés et de leurs acquis, mais aussi de leur poste de travail et de leur évolution⁽⁵⁸⁾. Ainsi, relèvent de l'adaptation au poste de travail les formations relatives à l'évolution du cadre juridique dès lors qu'elles ont une incidence sur l'exercice des fonctions du salarié⁽⁵⁹⁾. Ainsi conçue, l'obligation d'adaptation va au-delà d'un « simple devoir moral »⁽⁶⁰⁾. L'employeur⁽⁶¹⁾ en est le seul débiteur⁽⁶²⁾ : l'obligation ne peut être exécutée dans le cadre du compte personnel de formation ou du congé individuel de formation⁽⁶³⁾. Aucune clause de dédit-formation visant à amortir le financement de cette obligation légale ne peut être stipulée⁽⁶⁴⁾.

152. – L'obligation d'adaptation imposée en matière de licenciement pour motif économique⁽⁶⁵⁾ n'est qu'une réplique de l'obligation générale⁽⁶⁶⁾, destinée à permettre le reclassement des salariés⁽⁶⁷⁾.

2° L'étendue négative de l'obligation

153. – **Circonscription de l'obligation d'adaptation.** L'obligation d'adaptation est vigoureuse mais limitée au poste de travail. Elle n'a pas pour effet d'octroyer

eux ». – A. Barège : JCP S 2008, 1233, note ss Cass. soc., 5 déc. 2007, n^{os} 06-42.904 et 06-42.905, non publiés au bulletin (2 arrêts).

(57) S. Thomas, *Qu'est-ce qu'implique « l'obligation d'adaptation des salariés » par l'employeur ?* : Cah. Lamy du CE 2015, n^o 141, p. 26, spéc. p. 27.

(58) CA Basse-Terre, ch. soc., 27 juin 2016, n^o 14/01835.

(59) MEDEF, *La formation, c'est vous ! – Réforme de la formation professionnelle : guide pratique à destination des TPE-PME*, août 2015, p. 12. – Ce type de formation illustre le fait que le salarié peut continuer de travailler, mais ne peut pas continuer à travailler convenablement.

(60) M. Borgetto, *La portée juridique de la notion d'accompagnement* : RD sanit. soc. 2012, p. 1029. – Il s'agit d'ailleurs pour un auteur d'une véritable atteinte au pouvoir de gestion de l'employeur (A. Teissier, *La loyauté dans les relations individuelles de travail*, thèse dactyl. Paris II, 1997, ss dir. B. Teyssié, p. 279, n^o 236). Cette position a été indirectement critiquée aux motifs que l'obligation d'adaptation ne limite pas directement le pouvoir de l'employeur de modifier les conditions de travail (M.-J. Gomez-Mustel, *Formation et adaptation dans la jurisprudence sociale* : Dr. soc. 1999, p. 801, spéc. p. 804). L'atteinte au pouvoir de gestion a également été relevée en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle (cf. J.-E. Ray, *Devoirs d'adaptation et obligations de reclassement* : Dr. soc. 2008, p. 949, spéc. p. 954).

(61) V. en cas de transfert d'entreprise lorsque le cessionnaire est tenu de réparer les manquements à l'obligation d'adaptation du cédant : Cass. soc., 7 juill. 2016, n^o 15-10.542, non publié au bulletin : RJS 10/2016, n^o 614.

(62) C. trav., art. L. 6321-1, al. 1^{er}. – V. toutefois une solution critiquable qui considère que les parties au contrat peuvent aménager cette règle (Cass. soc., 10 juill. 2013, n^o 11-27.636, non publié au bulletin). En l'espèce, il s'agissait d'une formation au permis de conduire qualifiée par la Cour de cassation de « formation initiale ». Cet élément pourrait expliquer que l'obligation d'adaptation figurant dans les dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle continue ne s'appliquait pas à l'espèce. – Cependant, l'obligation d'adaptation permet-elle au salarié d'exiger la réalisation d'une action de formation ? Une réponse affirmative a été donnée (M. Del Sol, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : Dr. soc. 1994, p. 412, spéc. p. 417 et 418 : « Désormais, on se trouve en présence d'un droit exigible »).

(63) C. trav., art. L. 6321-1, al. 4. Les actions d'adaptation doivent le cas échéant être prévues par le plan de formation de l'entreprise (V. not. sur le plan de formation *supra*, n^o 199).

(64) Sur la clause de dédit-formation, V. *infra*, n^{os} 646 et s., spéc. n^{os} 672 et s.

(65) Cass. soc., 28 mai 2008, n^o 06-45.572 : Bull. civ. 2008, V, n^o 115 ; JSL 2008, n^o 237, obs. M.-C. Haller.

(66) *Contra* : CA Angers, ch. soc., 3 janv. 2012, n^o 10/02387. – CA Angers, ch. soc., 8 mars 2011, n^o 09/01397. – CA Angers, ch. soc., 8 févr. 2011, n^o 10/00044. – S. Béal et A.-L. Dodet, *Licenciement économique : reclassement et obligation d'adaptation* : JCP E 2008, 2032.

(67) V. en ce sens : Cons. const., 12 janv. 2002, n^o 2001-455 DC, *Loi de modernisation sociale*, consid. 21. – Adde, A. Martignon : JCP S 2010, 1470, note ss Cass. soc., 23 juin 2010, n^o 09-41.912, *Bourgau c/ SAS ITTS*, non publié au bulletin : « Dans le champ de l'article L. 1233-4 du Code du travail, l'obligation d'adaptation est directement liée à celle de reclassement : les efforts d'adaptation et de formation doivent favoriser le reclassement du salarié ». – I. Ayache-Revah et S. Langot : JCP E 2008, 1127, note ss Cass. soc., 23 oct. 2007, n^o 06-40.950, *Union des opticiens c/ M^{mes} Soulies et Pauleau* : Bull. civ. 2007, V, n^o 171 : « L'obligation d'adaptation est donc considérée comme un véritable accessoire à l'obligation de reclassement ». – M.-J. Gomez-Mustel, *Formation et adaptation dans la jurisprudence sociale* : Dr. soc. 1999, p. 801, spéc. p. 804. – V. égal. M. Ayadi et A. Lamothe, *Pour un reclassement interne efficace* : Cah. DRH 2016, n^o 227, p. 32.

à quiconque un droit à une promotion interne⁽⁶⁸⁾. Elle n'oblige pas non plus l'employeur à donner au salarié « une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier »⁽⁶⁹⁾ et encore moins une formation se rapportant à « une technique de travail qu'il est censé maîtriser si l'on en croit son *curriculum vitae* »⁽⁷⁰⁾. De même, la formation d'adaptation n'a plus lieu d'être si le poste de travail du salarié est supprimé et si son reclassement est impossible⁽⁷¹⁾.

B. – La sanction de l'obligation

154. – Sanction imprécise. La violation de l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail a été présentée comme ne pouvant à elle seule rendre un licenciement sans cause réelle et sérieuse car elle est sanctionnée de façon autonome par l'octroi de dommages et intérêts spécifiques⁽⁷²⁾. Cette position ne nous semble pas satisfaisante pour deux raisons : 1) l'affaire invoquée à son soutien⁽⁷³⁾ n'était pas relative à un manquement de l'employeur à l'obligation d'adaptation⁽⁷⁴⁾, mais à un manquement à l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi⁽⁷⁵⁾ ; 2) l'argumentation développée ne tient pas compte du motif de licenciement. En effet, si un licenciement pour motif disciplinaire ne peut pas être sanctionné par l'absence de cause réelle et sérieuse en cas de manquement à l'obligation d'adaptation⁽⁷⁶⁾, tel n'est pas le cas d'un licenciement pour insuffisance professionnelle⁽⁷⁷⁾ ou pour motif

(68) J.-J. Serret, note ss Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 90-44.466, *SA Résidences Maine-Bretagne c/ M^{me} Flore* : Bull. civ. 1992, V, n° 472 ; JCP E 1993, 430. – Sauf stipulations conventionnelles contraires, l'employeur n'a d'ailleurs pas l'obligation de prendre en compte un diplôme : Cass. soc., 13 juill. 2010, n° 08-44.121, *Assoc. Adèle de Gloubitz c/ Laudet* : Bull. civ. 2010, V, n° 172 ; *JurisData* n° 2010-011655 ; RJS 10/2010, n° 717 ; avis J. Duplat : *Semaine sociale Lamy* 2010, n° 1459, p. 11 ; JCP S 2010, 1386, note F. Favennec-Héry ; LPA 8 juin 2011, n° 113, p. 8, note P. Étienne ; JSL 2010, n° 284, p. 31, obs. D. J.-P. ; *Cah. soc. barreau Paris* 2010, n° 223, p. 285, obs. F.-J. Pansier ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2010, n° 405, note S. Tournaux.

(69) Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 12-13.369, non publié au bulletin.

(70) Cass. soc., 31 janv. 2006, n° 05-42.130, *M^{lle} Codega c/ SARL Neon RG enseignes picardes* : Bull. civ. 2006, V, n° 47 ; *JurisData* n° 2006-031939 ; RJS 4/2006, n° 390 ; JCP E 2006, 1675, note D. Boulmier ; JCP S 2006, 1156, note N. Léger.

(71) Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.912, *Bourgau c/ SAS ITTS*, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2010-010295 ; JCP S 2010, 1470, note A. Martinon (premier attendu). – V. égal. pour un rejet de la demande d'indemnité d'un salarié motivée par le fait que le salarié n'avait occupé son poste que pendant dix mois : Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-14.136, *M^{me} X c/ Sté Frau France*, non publié au bulletin : *Gaz. Pal.* 21 avr. 2015, n° 111, p. 28, note P. Le Cohu. Cette solution est illogique puisqu'en l'espèce le salarié avait bénéficié de promotions qui auraient justifié le suivi de formations. En outre, le moyen était fondé sur la violation de l'obligation d'adaptation. La Cour de cassation justifie pourtant sa solution par la formule ambiguë de l'arrêt *Expovit* bien que le licenciement ait été prononcé après la loi du 4 mai 2004.

(72) B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 156, n° 301.

(73) Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.912, *Bourgau c/ SAS ITTS*, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2010-010295 ; JCP S 2010, 1470, note A. Martinon.

(74) Le pourvoi de l'arrêt traite des deux obligations visées au sein de deux moyens distincts. Le premier est relatif à l'obligation d'adaptation, le second à l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi. C'est pourtant sur le fondement de ce second moyen que la Cour de cassation considère que le manquement de l'employeur entraîne un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail.

(75) Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.912, *Bourgau c/ SAS ITTS*, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2010-010295 ; JCP S 2010, 1470, note A. Martinon : « Le manquement de l'employeur à l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, entraîne un préjudice distinct de celui réparant la rupture du contrat de travail ».

(76) V. cependant en cas de lien important entre le défaut de formation et la faute invoquée par l'employeur pour motiver le licenciement : J.-M. Luttringer, « *L'entreprise formatrice* » sous le regard des juges : *Dr. soc.* 1994, p. 283, spéc. p. 285.

(77) E. Peskine et C. Wolmark, *Droit du travail 2016*, Dalloz, 10^e éd., 2015, p. 412, n° 616. – S. Béal, *Manquement à l'obligation d'adaptation et d'employabilité et indemnisation* : JCP E 2008, 1283. – S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : *Cah. DRH* 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 22. – P. Lokiec, *Le licenciement pour insuffisance professionnelle* : *Dr. soc.* 2014, p. 38, spéc. 42-43. – J.-M. Luttringer, « *L'entreprise formatrice* » sous le regard des juges : *Dr. soc.* 1994, p. 283, spéc. p. 285. – Le propos vaut également en cas de licenciement pour insuffisance de résultat. V. sur ce point : Cass. soc., 29 mai 2002, n° 00-40.996, *Sté Delmas lumineuses c/ Redjal*, non publié au bulletin : *D.* 2002, p. 2284, obs. Ph. Waquet ; *Dr. soc.* 2002, p. 779, obs. F. Duquesne ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2002, n° 27, obs. S. Koleck-Desautel.

économique⁽⁷⁸⁾. Il a d'ailleurs été avancé que le manquement à l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail pouvait constituer un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail⁽⁷⁹⁾.

155. – Sanction inefficace mais suffisante. Le prononcé d'un licenciement reconnu *a posteriori* comme dépourvu de cause réelle et sérieuse constitue une sanction dissuasive mais insuffisante pour assurer l'effectivité de l'obligation d'adaptation⁽⁸⁰⁾. En effet, lorsque la sanction est prononcée, le contrat de travail est rompu et aucune formation ne peut plus être dispensée en application de ce dernier⁽⁸¹⁾. En outre, la sanction de la violation de l'obligation d'adaptation semble être à géométrie variable selon qu'elle est prononcée en cours de contrat ou après sa rupture et, si le contrat est rompu par voie de licenciement, selon le motif de celui-ci.

II. – Une obligation pesant sur le salarié

156. – Formation d'adaptation = exécution du contrat de travail. Puisque la formation d'adaptation du salarié à son poste de travail est nécessaire à la tenue de celui-ci, elle ne constitue qu'une modalité d'exécution du contrat de travail⁽⁸²⁾. Le refus du salarié d'y participer caractérise son insubordination. Il rend son maintien dans l'entreprise impossible⁽⁸³⁾ et légitime un licenciement disciplinaire pour faute grave⁽⁸⁴⁾. Le fait que le contrat de travail soit suspendu à l'occasion d'une période d'activité partielle n'a aucune incidence : la formation d'adaptation met fin à la suspension du contrat et le salarié est obligé de s'y soumettre⁽⁸⁵⁾.

157. – Exception : intérêt de l'entreprise. Le licenciement disciplinaire consécutif à un refus du salarié de suivre une formation d'adaptation à son poste de travail n'est justifié par une cause réelle et sérieuse que si la formation a été organisée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise⁽⁸⁶⁾.

(78) Le cas du licenciement pour motif économique est plus complexe puisque l'obligation d'adaptation est intimement liée à l'obligation de reclassement incombant à l'employeur. Or, c'est la violation de cette dernière obligation qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

(79) S. Béal, *Manquement à l'obligation d'adaptation et d'employabilité et indemnisation* : JCP E 2008, 1283. – V. égal. sur les cas où des manquements de l'employeur « pour la plupart anciens » n'empêchent pas la poursuite du contrat de travail : Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 85 ; RJS 6/2014, n° 470 ; JCP S 2014, 1302, note F. Dumont ; JSL 2014, n° 366, p. 8, obs. J.-P. Lhernould ; *Dr. soc.* 2014, p. 397, obs. J.-E. Ray ; *Rev. Lamy dr. aff.* 2014, n° 95, p. 48, obs. M. Arnaud ; *Cah. soc.* 2014, p. 298, obs. J. Icard. – V. égal. J. Mouly, *La prise d'acte : un mode de rupture à préserver* : *Dr. soc.* 2014, p. 821. – F. Dumont, *Réflexions sur la construction jurisprudentielle de la prise d'acte* : RJS 8/2014, p. 498. – F. Géa, *Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ? : Semaine sociale Lamy* 2014, n° 1625, p. 10.

(80) M.-J. Gomez-Mustel, *Formation et adaptation dans la jurisprudence sociale* : *Dr. soc.* 1999, p. 801, spéc. p. 809.

(81) V. en ce sens : M. Del Sol, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : *Dr. soc.* 1994, p. 412, spéc. p. 418.

(82) Cass. soc., 3 déc. 2008, n° 07-42.196, non publié au bulletin : RJS 2/2009, n° 203.

(83) Cass. soc., 17 avr. 2013, n° 12-14.635, non publié au bulletin.

(84) La jurisprudence est constante sur ce point. Cf. Cass. soc., 27 janv. 2009, n° 07-43.955, non publié au bulletin. En l'espèce un salarié n'avait pas assisté, sans justifier de son absence, à une formation en matière de sécurité routière et était responsable de deux accidents de la circulation causés au cours du même mois. – La jurisprudence administrative retient une analyse similaire en considérant que le refus d'une proposition de formation révèle à lui seul un comportement fautif d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement d'un salarié protégé (CE, 4^e ss-sect., 16 déc. 1991, n° 96610).

(85) Cass. soc., 13 févr. 2008, n° 06-43.785, non publié au bulletin. – La solution, rendue en matière de chômage partiel, remplacé depuis lors par l'activité partielle, conserve sa pertinence (cf. C. trav., art. L. 5122-1, II, al. 2).

(86) Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-40.493, *Sté Poids lourds service Chartrain c/ M^{me} Dominique Privey*, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2004-023317. – Cass. soc., 3 mai 1990, n° 88-41.900, non publié au bulletin. – Cass. soc., 5 déc. 2007, nos 06-42.904 et 06-42.905, non publiés au bulletin (2 arrêts) : RJS 3/2008, n° 314 ; JCP S 2008, 1233, note A. Barège.

158. – Exception : motif légitime. Un motif légitime⁽⁸⁷⁾ peut empêcher un salarié de suivre une formation imposée par l'employeur⁽⁸⁸⁾. Tel est le cas lorsque le trajet que le salarié doit parcourir pour aller sur le lieu de formation est accru de trois heures par jour alors qu'il est père d'un enfant en bas âge et que l'employeur ne justifie pas d'un renouvellement substantiel des techniques de vente ou des méthodes de gestion qu'il doit mettre en œuvre dans son emploi⁽⁸⁹⁾. Tel est également le cas lorsque plusieurs salariés refusent de participer à un séminaire sans une discussion préalable sur les orientations de l'entreprise dès lors que son directeur commercial, organisateur de la session de formation, est membre d'une association répertoriée par des commissions parlementaires belge et française pour ses pratiques sectaires et qu'il résulte du témoignage des participants à des stages précédents que ces réunions étaient l'occasion d'une autculpabilisation publique et relevaient de la manipulation psychologique⁽⁹⁰⁾.

§ 2. – L'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi

159. – Étendue de l'obligation. Outre l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail, l'employeur a l'obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi⁽⁹¹⁾ au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations⁽⁹²⁾. Est ainsi proclamée, depuis la loi du 4 mai 2004⁽⁹³⁾, l'obligation de « veiller au maintien dans l'emploi »⁽⁹⁴⁾. Cette obligation s'exerce-t-elle au sein de l'entreprise ou hors de celle-ci ? Les articles L. 6321-2 et D. 2323-5,

(87) Cass. soc., 5 déc. 2007, nos 06-42.904 et 06-42.905, non publiés au bulletin (2 arrêts) : *RJS* 3/2008, n° 314 ; *JCP S* 2008, 1233, note A. Barège.

(88) CA Toulouse, ch. soc., 24 mars 2000, n° 1999/00801, *SA Segafi c/ M^{lle} Natalie Parent* (stage particulièrement contraignant pour la vie familiale de la salariée). – CA Reims, 11 janv. 1995, *SA Devanlay c/ Tanrey* : *RJS* 6/1995, n° 680 (ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus d'un salarié de suivre la formation en raison des frais et des difficultés de déplacement qu'elle occasionne. En l'espèce, les frais de déplacement particulièrement élevés n'étaient pas pris en charge par l'employeur).

(89) CA Besançon, ch. soc., 2 avr. 2004, n° 03-00906, *Gantner c/ Sté Belleville* : *JurisData* n° 2004-241902 ; *RJS* 12/2004, n° 1385. En l'espèce, le refus du salarié n'est pas constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

(90) CA Versailles, 5^e ch. soc., 22 mars 2001, n° 00/00528, *Petitjean c/ SA Essor optique* : *RJS* 11/2001, n° 1255.

(91) Le rapport du comité présidé par M. Badinter chargé de définir les principes essentiels du droit du travail a remplacé la notion d'emploi par celle, plus large, d'activité professionnelle : « L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle » (Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, Rapport au Premier ministre, janv. 2016, art. 21, p. 8). V. sur ce rapport : F. Favennec-Héry, *Halte aux déclinologues !* : *JCP S* 2016, act. 81. – G. Dumortier et L. Pécaut-Rivolier, *Naissance des principes essentiels du droit du travail* : *RDT* 2016, p. 79. – S. Izard, *Les 61 principes disparaissent du Code du travail : Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1715, p. 2. – O. Duthéillet de Lamothe, *Les principes essentiels du droit du travail : une étape utile dans le processus de refondation du Code du travail* : *RJS* 6/2016, p. 427. – V. pour une critique du rapport : B. Serizay, *Le rapport Badinter* : *JCP E* 2016, act. 115. – M. Poirier, *L'essentiel du rapport Badinter* : *Dr. ouvrier* 2016, p. 112. – E. Dockès, *La commission Badinter vaporise le droit du travail* : *Dr. ouvrier* 2016, p. 114. – P. Henriot, *Rapport Badinter : trop modeste pour être honnête* : *Dr. ouvrier* 2016, p. 116.

(92) C. trav., art. L. 6321-1, al. 2. – L'obligation de veiller au maintien dans l'emploi s'applique, y compris lorsque l'obligation d'adaptation est respectée : Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 146 ; *JurisData* n° 2013-011322 ; *RJS* 8-9/2013, n° 630 ; *JCP S* 2013, 1322, note L. Cailloux-Meurice ; *JSL* 2013, n° 348, p. 11, note M. Hautefort.

(93) V. *supra*, n° 147.

(94) L'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi est souvent appelée par commodité « obligation de veiller au maintien dans l'emploi ». V. cependant sur la distinction entre ces deux appellations et sur la distinction de l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi et de la notion « d'employabilité » : N. Maggi-Germain, *La capacité du salarié à occuper un emploi* : *Dr. soc.* 2009, p. 1234, spéc. p. 1236.

5°, b) du Code du travail indiquent que la première branche de l'alternative est privilégiée. Il ne peut en effet être imposé à l'entreprise de pallier à la fois les carences de l'éducation nationale et du service public de l'emploi. L'employeur n'a pas à assurer la formation initiale qui fait défaut au salarié⁽⁹⁵⁾. Toutefois, l'intérêt des parties au contrat de travail n'est pas le seul protégé par cette obligation. La règle posée vise également la préservation de l'emploi, donc répond à des considérations d'intérêt général⁽⁹⁶⁾. En effet, ce n'est pas « la courte formation résultant du seul devoir d'adaptation qui pourra donner [l'] accès à un nouvel emploi »⁽⁹⁷⁾. Ce constat renforce l'utilité de l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

160. – Débiteur de l'obligation. L'employeur est seul à devoir veiller au maintien dans l'emploi. Le salarié n'a pas à formuler de demande de formation⁽⁹⁸⁾ ni à mettre le chef d'entreprise en demeure d'exécuter son obligation⁽⁹⁹⁾.

161. – Sanction de la violation de l'obligation. La jurisprudence caractérise le manquement de l'employeur à l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi lorsque le salarié n'a bénéficié d'aucune formation professionnelle continue ou lorsqu'il n'a bénéficié que d'un stage pendant toute la durée de son emploi dans l'entreprise⁽¹⁰⁰⁾. L'ancienneté du salarié⁽¹⁰¹⁾ ainsi que le nombre de formations suivies par ce dernier⁽¹⁰²⁾ sont pris en compte pour apprécier le comportement de l'employeur⁽¹⁰³⁾. Lorsqu'est établi un manquement de ce dernier à son obligation, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts venant réparer un préjudice distinct de la rupture du contrat de travail⁽¹⁰⁴⁾. L'évaluation du préjudice relève de l'appréciation

(95) Cass. soc., 6 déc. 2007, n° 06-43.346, non publié au bulletin : *JSL* 2008, n° 225, p. 26. – La solution retenue dans cet arrêt a vocation à s'appliquer tant pour l'obligation d'adaptation que pour l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi. – V. égal. Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-13.876 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 165 ; *JCP S* 2014, 1408, note L. Drai ; *JSL* 2014, n° 374, p. 8, obs. P. Adam et C. Arandel ; *Cah. soc.* 2014, p. 565, obs. J. Icard.

(96) A. Pascal, *Essai juridique sur la sécurisation des parcours professionnels*, thèse dactyl. Toulouse I, 2012, ss dir. L. Casaux-Labrunée, p. 494, n° 538 : « Certes, le maintien de l'employabilité du salarié permet de répondre à l'évolution des besoins en compétence de l'entité économique. Cependant, plus largement, le maintien de l'employabilité du salarié permet de répondre à l'évolution des besoins en compétence du marché du travail. Dans cette optique, les transitions d'un emploi à l'autre sont plus rapides ».

(97) J.-E. Ray, *Devoirs d'adaptation et obligations de reclassement* : *Dr. soc.* 2008, p. 949, spéc. p. 952.

(98) Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 148, *Bernard c/ Balzeau* : *RJS* 10/2014, n° 718 ; *JCP S* 2014, 1396, note Ph. Rozec et V. Manigot ; *JSL* 2014, n° 371, p. 13, note Ph. Pacotte et J. Bloch ; *Gaz. Pal.* 22 août 2014, n° 234-235, p. 35-37, note P. Le Cohu ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2014, n° 578, note C. Willmann. – Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 146 ; *JurisData* n° 2013-011322 ; *RJS* 8-9/2013, n° 630 ; *JCP S* 2013, 1322, note L. Cailloux-Meurice ; *JSL* 2013, n° 348, p. 11, note M. Hautefort. – Cass. soc., 9 déc. 2015, n° 14-20.377, non publié au bulletin. – Cass. soc., 12 oct. 2016, n°s 15-19.811, 15-19.830 et 15-19.831 (3 arrêts non publiés au bulletin concernant la même société).

(99) Cass. soc., 5 oct. 2011, n° 08-42.909, non publié au bulletin : *RJS* 12/2011, n° 931.

(100) Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950, *Union des opticiens c/ M^{mes} Soulies et Pauleau* : *Bull. civ.* 2007, V, n° 171 ; *JurisData* n° 2007-041020 ; *RJS* 01/2008, n° 3 ; *Dr. soc.* 2008, p. 126, obs. J. Savatier ; *Rev. Lamy dr. aff.* 2008, n° 23, p. 47, obs. C. Neau-Leduc ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2007, n° 280, note S. Tournaux ; *Semaine sociale Lamy* 2007, n° 1334, p. 10, obs. M.-C. Amauger-Lattes ; *JSL* 2007, n° 223, p. 9, obs. M. Hautefort ; *RDT* 2008, p. 33, note A. Fabre ; *JCP E* 2008, 1127, note I. Ayache-Revah et S. Langot ; *D.* 2008, p. 442, obs. J. Porta.

(101) V. not. Cass. soc., 7 mai 2014, n° 13-14.749, non publié au bulletin.

(102) V. égal. lorsqu'un salarié a bénéficié d'une seule formation en près de vingt-six ans de présence dans l'entreprise : Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-28.784, *L. c/ Assoc. L'Œuvre du perpétuel secours*, non publié au bulletin. – V. pour un salarié qui a bénéficié de deux formations en huit ans de présence dans l'entreprise : Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-13.594, non publié au bulletin : *RJS* 12/2016, n° 758.

(103) Ph. Rozec et V. Manigot : *JCP S* 2014, 1396, note ss Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916, *Bernard c/ Balzeau* : *Bull. civ.* 2014, V, n° 148. – *Adde*, CA Poitiers, ch. soc., 2 mars 2016, n° 15/00106.

(104) Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950, *Union des opticiens c/ M^{mes} Soulies et Pauleau* : *Bull. civ.* 2007, V, n° 171 ; *JurisData* n° 2007-041020 ; *RJS* 01/2008, n° 3 ; *Dr. soc.* 2008, p. 126, obs. J. Savatier ; *Rev. Lamy dr. aff.* 2008, n° 23, p. 47, obs. C. Neau-Leduc ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2007, n° 280, note S. Tournaux ; *Semaine sociale Lamy* 2007, n° 1334, p. 10, obs.

souveraine des juges du fond⁽¹⁰⁵⁾ ; elle peut donc varier sensiblement d'une juridiction à une autre⁽¹⁰⁶⁾. En pratique, il est fréquent qu'un salarié ne bénéficie d'aucune formation pendant toute la durée de son emploi. Le nombre de décisions sanctionnant l'inaction des entreprises croît régulièrement⁽¹⁰⁷⁾, les juges tentant de « concilier le pouvoir de direction et la garantie d'emploi du salarié »⁽¹⁰⁸⁾.

162. – Les abondements au compte personnel de formation peuvent-ils exonérer l'employeur de sa responsabilité⁽¹⁰⁹⁾ ? La réponse est négative. Le compte personnel de formation relève de l'initiative du titulaire du compte, contrairement à l'obligation de veiller au maintien dans l'emploi qui relève de l'initiative patronale⁽¹¹⁰⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

La formation imposée indirectement

163. – **Ensemble des salariés, représentants du personnel.** La formation est imposée indirectement au profit de l'ensemble des salariés (§ 1). Certains, parce qu'ils exercent des fonctions de représentation du personnel, bénéficient de dispositions adaptées à celles-ci (§ 2).

§ 1. – La formation imposée au profit de tous les salariés

164. – **La formation suggérée.** Nombre de salariés n'ont pas nécessairement l'idée ou l'envie de se former s'ils n'y sont pas incités⁽¹¹¹⁾. C'est pour cette raison que sont organisées des rencontres entre salariés et employeur. Celles-ci permettent non seulement d'informer le personnel des possibilités de formation, mais aussi de connaître les attentes des uns et des autres, voire de susciter des vocations. « Il est faux de croire qu'il existe des besoins de formation à l'état brut qu'il suffit de récolter. Il est faux de croire que d'emblée les salariés savent toujours quelle formation demander. Plus leur niveau de formation générale est faible, moins ils savent dire de quoi ils ont besoin »⁽¹¹²⁾.

M.-C. Amauger-Lattes ; *JSL* 2007, n° 223, p. 9, obs. M. Hautefort ; *RDT* 2008, p. 33, note A. Fabre ; *JCP E* 2008, 1127, note I. Ayache-Revah et S. Langot ; *D.* 2008, p. 442, obs. J. Porta.

(105) Cass. soc., 2 mars 2010, n° 09-40.914 à 09-40.917, *X et a. c/ Sté La Tour La Fayette*, non publié au bulletin : *RJS* 5/2010, n° 398 ; *Dr. soc.* 2010, p. 714, obs. J. Barthélémy ; *Dr. ouvrier* 2010, p. 537, note A. Mazières.

(106) V., par ex. un cas où le préjudice du salarié avait été évalué en première instance à 10 000 € puis à 3 700 € en appel : CA Agen, ch. soc., 14 avr. 2015, n° 14/00610 ; *JSL* 2015, n° 392, p. 28, obs. S. Dougados et M. Gagey. – V. égal. CA Angers, ch. soc., 6 mars 2012, n° 10/02745 (100 € de dommages et intérêts octroyés à un salarié ayant un an d'ancienneté et qui a retrouvé du travail peu de temps après son licenciement). – CA Basse-Terre, ch. soc., 19 oct. 2015, n° 13/01442 (6 000 € de dommages et intérêts octroyés à un salarié ayant neuf ans d'ancienneté).

(107) V., par ex. : CA Rennes, 7^e ch. prud'homale, 20 mai 2015, n° 13/00399, *Sté Interval SAS c/ Stéphanie Sokoloff*. – V. s'agissant d'un contentieux de masse : Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-15.474, non publié au bulletin.

(108) M.-J. Gomez-Mustel, *Formation et adaptation dans la jurisprudence sociale* : *Dr. soc.* 1999, p. 801, spéc. p. 803.

(109) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : *Dr. soc.* 2015, p. 169, spéc. p. 175.

(110) V. *supra*, n° 160.

(111) B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 18.

(112) V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : *Dr. soc.* 1979, p. S.62, spéc. p. S.67.

Cependant, dialoguer avec chacun, quel que soit son temps de présence dans l'entreprise, est consommateur de temps⁽¹¹³⁾. Cet élément explique que les entretiens professionnels constituent un enjeu majeur pour les professionnels des ressources humaines⁽¹¹⁴⁾ et qu'ils aient mis un certain temps à faire leur apparition au sein du Code du travail⁽¹¹⁵⁾.

165. – Histoire⁽¹¹⁶⁾. L'entretien professionnel a été créé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 pour permettre au salarié d'être « acteur de son évolution professionnelle »⁽¹¹⁷⁾. Subordonné à la conclusion d'accords de branche ou d'entreprise ou, à défaut, à une décision unilatérale de l'employeur, le dispositif n'a pas rencontré le succès escompté faute d'avoir été repris par la loi du 4 mai 2004⁽¹¹⁸⁾. Les partenaires sociaux ont donc conclu un avenant à l'accord précédent destiné à préciser le contenu et les modalités de cet entretien⁽¹¹⁹⁾. Ils ont ensuite renforcé le dispositif au profit des salariés de quarante-cinq ans et plus en créant l'entretien de seconde partie de carrière⁽¹²⁰⁾. Le bilan d'étape professionnel, qui ne se cumulait pas avec les différents entretiens professionnels, a été ajouté pour « inventorier de manière prospective et à périodicité régulière » les compétences des salariés⁽¹²¹⁾. Il a été consacré par la loi du 24 novembre 2009⁽¹²²⁾ qui a transposé l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009⁽¹²³⁾. Légalement, le bilan d'étape professionnel était ouvert à tout salarié comptabilisant au moins deux ans d'ancienneté afin, notamment, d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences⁽¹²⁴⁾.

(113) S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21.

(114) Selon une enquête réalisée par RégionsJob au mois de février 2015, les entretiens professionnels obligatoires constituent un chantier « important » ou « très important » pour 83 % des deux cent vingt professionnels des ressources humaines interrogés, juste derrière le compte personnel de formation et la formation interne.

(115) C. Parmentier, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16.

(116) V. sur les divers entretiens ayant précédé l'entretien professionnel : P. Le Cohu, *Les entretiens* : Cah. DRH 2011, n° 176, p. 12.

(117) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 1-1 : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(118) C. Parmentier, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16, spéc. p. 50.

(119) Avenant n° 1, 20 juill. 2005 à l'ANI du 5 décembre 2003, relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, art. 1.1 : BOCC 2006/34, p. 49, non étendu.

(120) ANI 9 mars 2006, relatif à l'emploi des seniors, art. 5 : BOCC 2006/23, p. 75, spéc. p. 79, étendu par arrêté du 12 juillet 2006, portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors, complété par un avenant, art. 1^{er} : JO 22 juill. 2006, p. 11002. – L'entretien de seconde partie de carrière n'a été introduit au sein du Code du travail que par la loi du 24 novembre 2009 (L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 13 : JO 25 nov. 2009, p. 20206). Il était réservé aux entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail employant au moins cinquante salariés (D. Baugard, *L'accompagnement dans l'emploi* : RD sanit. soc. 2012, p. 993, spéc. p. 997). Il a été abrogé par la loi du 5 mars 2014 (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 14^e : JO 6 mars 2014, p. 4848).

(121) ANI 11 janv. 2008, relatif à la modernisation du marché du travail, art. 6 : BOCC 2008/18, p. 99, spéc. p. 103, étendu par A. 23 juill. 2008, portant extension de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, art. 1^{er} : JO 25 juill. 2008, p. 11996. – P. Sargos, *L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail* : RJE 2008, repère 4. – Adde, ANI 14 nov. 2008, relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, art. 1.2 : BOCC 2009/32, p. 47, spéc. p. 50, non étendu.

(122) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 12 : JO 25 nov. 2009, p. 20206.

(123) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, pt II, art. 3 : BOCC 2009/48, p. 63, spéc. p. 70, non étendu.

(124) Selon les travaux préparatoires de la loi du 5 mars 2014, le bilan d'étape professionnel avait vocation à permettre une évolution professionnelle hors de l'entreprise à la différence de l'entretien professionnel qui s'inscrivait « dans le cadre de la gestion des carrières et de l'emploi au sein de l'entreprise » (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 203).

Sa réalisation était subordonnée non seulement à une demande du salarié, mais aussi à la conclusion d'un accord national interprofessionnel étendu⁽¹²⁵⁾. Faute d'engagement des négociations entre les partenaires sociaux⁽¹²⁶⁾, le dispositif a été abrogé par la loi du 5 mars 2014⁽¹²⁷⁾.

166. – Entretiens de droit commun et récapitulatif. Les différents outils inscrits dans les textes légaux et conventionnels sont marqués d'une certaine dose d'ineffectivité⁽¹²⁸⁾. En transposant l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013⁽¹²⁹⁾, la loi du 5 mars 2014 a rationalisé l'édifice⁽¹³⁰⁾. L'ensemble des entretiens et bilans ont été remplacés par un seul entretien professionnel⁽¹³¹⁾ dont le contenu varie selon qu'il est de droit commun (I) ou récapitulatif (II).

I. – Entretien professionnel de droit commun

167. – Objet de l'entretien. Chaque salarié dispose du droit de s'entretenir avec son employeur en ce qui concerne ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi⁽¹³²⁾. L'entretien n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié⁽¹³³⁾ : il se distingue donc de l'entretien d'évaluation⁽¹³⁴⁾ éventuellement organisé au sein de l'entreprise⁽¹³⁵⁾. De façon plus générale,

(125) C. trav., art. L. 6315-1, al. 3, anc.

(126) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, *op. cit.*, p. 204.

(127) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 7° : JO 6 mars 2014, p. 4848. – Adde, ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, annexe à l'article 1^{er} : BOCC 2014/13, p. 186, spéc. p. 210, non étendu : « Eu égard aux évolutions de l'entretien professionnel et de la mise en œuvre effective prochaine du conseil en évolution professionnelle et dans un souci de simplification, le bilan d'étape professionnel, tel que mentionné dans les accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, ne doit pas être mis en œuvre ».

(128) Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, étude d'impact, 21 janv. 2014, p. 15-16 : « 53 % des entreprises de plus de dix salariés organisent des entretiens professionnels avec tout ou partie de leurs salariés. Mais parmi celles-ci, seuls 15 % le font pour l'ensemble du personnel ». – V. égal. sur l'ineffectivité des entretiens organisés dans la fonction publique : C. comptes, 30 janv. 2015, réf. n° 71653, *La formation continue des enseignants* : « Il n'existe pas d'entretien annuel de formation pour les enseignants, alors même que la loi n° 2007-148 du 2 février 2007, de modernisation de la fonction publique a généralisé sa mise en œuvre dans tous les ministères et pour toutes les catégories de personnel ».

(129) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 1^{er} : BOCC 2014/13, p. 187, non étendu.

(130) N. Maggi-Germain, *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi* : Cah. soc. 2014, p. 597.

(131) Sur la question de l'articulation entre les entretiens légaux et conventionnels, V. *infra*, n° 171.

(132) C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 1^{er}.

(133) C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 1^{er}. – L'entretien professionnel des salariés se distingue sur ce point de celui organisé pour les fonctionnaires territoriaux (cf. D. n° 2014-1526, 16 déc. 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, art. 3 et 4 : JO électr. 18 déc. 2014, texte n° 58 sur 153) et certains personnels du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile (cf. A. 11 févr. 2016, relatif à l'entretien professionnel et de formation de certains personnels du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile, art. 1^{er} : JO 25 févr. 2016, texte n° 29 sur 119, NOR : JUSE1600362A).

(134) V. sur la distinction de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel : C. Parmentier, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16, spéc. p. 52. – Adde, S. Niel, *Faut-il supprimer l'entretien annuel ?* : Cah. DRH 2016, n° 232, p. 2.

(135) V. sur la possibilité d'organiser l'entretien professionnel à la suite de l'entretien d'évaluation : MEDEF, *La formation, c'est vous ! – Réforme de la formation professionnelle : guide pratique à destination des TPE-PME*, août 2015, p. 18. – Accord 13 nov. 2014, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie (*Brochure JO* n° 3109), art. 5.2 : BOCC 2014/51, p. 65, spéc. p. 70, étendu par A. 27 avr. 2015, art. 1^{er} : JO 5 mai 2015, p. 7711, NOR : ETST1510481A. – V. égal. sur ce point : Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 14 : « En regroupant les deux entretiens, le risque est en outre de paralyser le salarié qui craindra de faire état de ses envies d'évolution sachant que son travail est évalué. L'effet utile du dispositif exclut le "regroupement" des deux entretiens ». – L'organisation de l'entretien professionnel à la suite de l'entretien d'évaluation suppose à tout le

l'entretien professionnel est organisé au profit du salarié⁽¹³⁶⁾. Certains sujets, tels des rappels à l'ordre ou des sanctions disciplinaires, ne peuvent pas être abordés⁽¹³⁷⁾. L'entretien ne peut d'ailleurs concerner que la sphère professionnelle, non la sphère personnelle⁽¹³⁸⁾. Collectivement, l'entretien professionnel a pour objet sinon de faire correspondre les besoins de formation de l'entreprise avec les souhaits des salariés, du moins de faire éclore ou remonter des besoins de formation. Plus modestement, il permet au salarié d'être informé des dispositifs de formation et d'orientation existants⁽¹³⁹⁾ en même temps qu'il lui permet d'obtenir des informations sur la validation des acquis de l'expérience⁽¹⁴⁰⁾.

168. – Bénéficiaires de l'entretien. Tous les salariés bénéficient de l'entretien professionnel, qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée⁽¹⁴¹⁾, à temps plein ou à temps partiel. L'effectif de l'entreprise est, sur ce point, indifférent⁽¹⁴²⁾. Chacun doit d'ailleurs être informé dès son embauche⁽¹⁴³⁾ de son droit au bénéfice de l'entretien professionnel, quelles que soient la nature et la durée de son contrat⁽¹⁴⁴⁾.

moins de formaliser deux comptes-rendus distincts et deux convocations distinctes ou une seule convocation mentionnant deux horaires différents de rendez-vous.

- (136) Cependant, l'entreprise a aussi intérêt à organiser ces entretiens, ne serait-ce que pour vérifier la conformité de sa politique de formation aux obligations légales de formation (N. Maggi-Germain, *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi* : Cah. soc. 2014, p. 597, spéc. p. 599. – A. Alart-Mantione, *Formation professionnelle, Panel des nouvelles obligations de l'employeur* : Jurisassociations 2015, n° 523, p. 40, spéc. p. 42).
- (137) S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 23.
- (138) Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 15. – De ce point de vue, l'entretien professionnel tel que conçu par la loi du 5 mars 2014 est en rupture avec le système antérieur prévoyant des discussions sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle (V. sur ce point : ANI 19 juin 2013, relatif à la qualité de vie au travail, art. 10 et 11 : BOCC 2013/41, p. 25, spéc. p. 30-31, étendu par A. 15 avr. 2014, portant extension d'un accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, art. 1^{er} : JO 23 avr. 2014, p. 7043. – F. Dumont, *Les transformations du droit des temps de travail et de repos* : JCP S 2015, 1244, spéc. n° 14. – V. égal. V. Drochon et R. Tafini, *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, ANI du 19 juin 2013 : JCP S 2013, act. 372).
- (139) L'entretien professionnel peut être l'occasion pour l'employeur d'informer le salarié de l'existence du conseil en évolution professionnelle (cf. C. trav., art. L. 6111-6) et du service public en ligne de l'orientation (cf. C. trav., art. L. 6111-4 et <http://www.orientation-pour-tous.fr/>). – V. sur ces points : P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : Cah. DRH 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 27-28. – V. égal. sur le contenu de l'entretien professionnel : Avenant n° 1, 20 juill. 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, art. 1.1 : BOCC 2006/34, p. 49, non étendu.
- (140) Cette dernière obligation n'est entrée en vigueur qu'à compter du 10 août 2016 (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 78, II, 1^{er} : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).
- (141) Toutefois, en pratique, l'entretien professionnel ne sera pas réalisé avec la plupart des salariés en CDD, faute pour eux d'avoir une ancienneté suffisante. V. cependant en cas de CDD à objet défini dont la durée peut être portée jusqu'à trois ans : C. trav., art. L. 1242-2, 6^o et L. 1242-8-1. – Adde, P.-O. Bach et D. Brivois, *Le CDD à objet défini* : JCP S 2015, 1263.
- (142) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 1^{er} : BOCC 2014/13, p. 186, non étendu.
- (143) Les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 n'ont pas à être informés des nouvelles dispositions légales, la loi ne prévoyant une information que pour les salariés nouvellement embauchés. V. en ce sens : Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 3. *Contra* : C. Parmentier, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16, spéc. p. 51. – L'information n'a pas à figurer dans le contrat de travail du salarié. Une mention dans le livret d'accueil suffit (S. Dougados, *Le nouveau paysage de la formation professionnelle dans l'entreprise* : Cah. Lamy du CE 2016, n° 157, p. 17, spéc. p. 19).
- (144) Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n°s 3 et s. – Le professeur Pagnerre précise que les juges pourraient octroyer des dommages et intérêts au salarié en cas d'information incomplète ou d'absence d'information. Cependant, on ne voit pas quel préjudice subirait un salarié qui n'a pas été informé du droit de bénéficier de l'entretien professionnel à l'occasion de son embauche dès lors qu'il a bénéficié des entretiens professionnels. Adde, Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, M. F. c/ Sté RQS, à paraître au bulletin : *JurisData* n° 2016-006999 ; *RJS* 6/2016, n° 423 ; *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1721, p. 12, Entretien avec P. Florès ; *JCP S* 2016,

169. – Périodicité de l'entretien. L'entretien a lieu tous les deux ans⁽¹⁴⁵⁾. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise⁽¹⁴⁶⁾. La loi ne précise pas comment organiser l'entretien en cas de suspension de contrat de travail. L'employeur n'a pas d'autre choix que de s'abstenir de convoquer le salarié pendant la suspension de son contrat et de réaliser l'entretien à son retour⁽¹⁴⁷⁾.

170. – L'entretien professionnel est en outre systématiquement proposé au salarié à l'issue de différentes périodes correspondant majoritairement à des cas de suspension du contrat de travail⁽¹⁴⁸⁾. L'employeur doit en effet le proposer au salarié qui reprend son activité après⁽¹⁴⁹⁾ : 1) un congé de maternité⁽¹⁵⁰⁾ ; 2) un congé parental d'éducation⁽¹⁵¹⁾ ; 3) un congé de proche aidant⁽¹⁵²⁾ ; 4) un congé de solidarité

1213, note G. Turpin ; *Dr. ouvrier* 2016, p. 580, note J. Jardonnet ; *Gaz. Pal.* 2016, n° 22, p. 64, comm. P. Bailly. – Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-16066, non publié au bulletin ; *JSL* 2016, n° 416, p. 28, obs. A. Bonnet.

(145) Le point de départ du délai de deux ans est le 7 mars 2014, date d'entrée en vigueur de l'article L. 6315-1 du Code du travail. Ce texte s'applique y compris aux salariés dont le contrat de travail a été conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de ce texte (cf. M. Fabre-Magnan, *Introduction au droit*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2^e éd., 2014, p. 53 : « On en revient cependant au principe de l'application immédiate de la loi nouvelle lorsqu'il apparaît nécessaire d'uniformiser des situations similaires qui relèvent d'un statut plus que d'un contrat : par exemple en matière de contrat de travail, où les salariés d'une même entreprise ne doivent pas être soumis à des statuts différents selon la date de conclusion de leur contrat ». – V. égal. l'analogie avec le droit individuel à la formation : Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-41.652, non publié au bulletin ; *RJS* 4/2010, n° 364 ; *JSL* 2010, n° 271-27, p. 27, act.). – Pour les contrats conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de ce texte, le point de départ du délai de deux ans correspond au début de l'exécution du contrat, nonobstant sa date de conclusion (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16801, dossier prat. n° 56/2015, « L'entretien professionnel, mode d'emploi et conseils opérationnels », p. 2. – *Contra*, Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : *JCP S* 2015, 1189, spéc. n° 9). – V. égal. pour une critique du caractère biennal de l'entretien professionnel, l'interview de D. Brochier in L. Gérard, *Entretien professionnel, tout le monde doit y passer ! : Entreprise et Carrières* 7-13 juill. 2015, n° 1248, p. 18, spéc. p. 26 : « En particulier, cette idée de faire des entretiens dont la portée dépasse le cadre annuel de l'élaboration du plan de formation sera difficile à mettre en œuvre ». En conséquence, l'employeur peut, par décision unilatérale ou en application d'un accord collectif, organiser des entretiens professionnels une fois par an (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16801, dossier prat. n° 56/2015, « L'entretien professionnel, mode d'emploi et conseils opérationnels », p. 2).

(146) Cf. C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 1^{er}). – Les périodes de suspension du contrat n'interrompent pas l'ancienneté du salarié (Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : *JCP S* 2015, 1189, spéc. n° 9. – *Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16801, dossier prat. n° 56/2015, « L'entretien professionnel, mode d'emploi et conseils opérationnels », p. 3). *Adde*, « L'ancienneté dans l'entreprise se ramène donc habituellement à l'ancienneté du contrat de travail lui-même quelles qu'aient été les vicissitudes de son exécution ». (J.-M. Béraud, *La suspension du contrat de travail, essai d'une théorie générale*, thèse Paris I, Sirey, coll. « Bibl. Droit du travail et de la Sécurité sociale », t. VII, 1980, préf. J. Pélissier, p. 258). – Cette règle se justifie en pratique par la grande difficulté que générerait un calcul au cas par cas de l'ancienneté des salariés, donc de la périodicité des entretiens professionnels. L'entreprise peut ainsi procéder à la réalisation des entretiens professionnels, pour l'ensemble du personnel, au cours d'une période délimitée. Toutefois, cette règle comporte des effets pervers en ce sens que pourraient être réalisés des entretiens professionnels de reprise et des entretiens biennaux de façon trop rapprochée pour être efficaces (V. en ce sens : P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : *Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 23). Cependant, l'employeur pourra rappeler dans la convocation du salarié à l'entretien de reprise que ce dernier n'est qu'optionnel. Dans la mesure où un autre entretien lui sera de toute façon proposé peu de temps après, le risque de doublon serait ainsi limité. – Des accords de branche peuvent prévoir que l'ancienneté s'apprécie au sein de la branche (C. Willmann, *Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : l'entretien professionnel* : *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2014, n° 563).

(147) P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : *Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 24. – Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : *JCP S* 2015, 1189, spéc. n° 9.

(148) C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 2.

(149) La loi ne précise pas le délai dont dispose l'employeur pour proposer l'entretien à l'issu de son fait générateur. En conséquence, un délai raisonnable doit être respecté (A. Alart-Mantione, *Formation professionnelle, Panel des nouvelles obligations de l'employeur* : *Jurisassociations* 2015, n° 523, p. 40, spéc. p. 42).

(150) C. trav., art. L. 1225-27.

(151) C. trav., art. L. 1225-57. – L'article 12 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a ajouté du contenu à cet entretien professionnel de reprise. L'employeur et le salarié doivent organiser le retour à l'emploi du salarié et déterminer ses besoins de formation. Ils examinent les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de la carrière du salarié. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation (C. trav., art. L. 1225-57, al. 2 et 3).

(152) Dans ce cas de figure, l'entretien professionnel est de droit avant et après le congé (C. trav., art. L. 3142-29), ce qui n'a pas d'intérêt au regard de la finalité de l'entretien professionnel. Par ailleurs, le congé de proche aidant a remplacé le congé de soutien familial (cf. L. n° 2015-1776, 28 déc. 2015, relative à l'adaptation de la société au vieillissement,

familiale⁽¹⁵³⁾ ; 5) un congé d'adoption⁽¹⁵⁴⁾ ; 6) un congé sabbatique⁽¹⁵⁵⁾ ; 7) une période de mobilité volontaire sécurisée⁽¹⁵⁶⁾ ; 8) une période d'activité à temps partiel⁽¹⁵⁷⁾ ; 9) un arrêt longue maladie⁽¹⁵⁸⁾ ; 10) un mandat syndical⁽¹⁵⁹⁾.

171. – Articulation des entretiens légaux et conventionnels. Il a été avancé que les entretiens conventionnels créés antérieurement à la loi du 5 mars 2014 subsistaient, à tout le moins en ce qui concerne leur contenu⁽¹⁶⁰⁾, voire qu'ils se cumulaient⁽¹⁶¹⁾ avec l'entretien professionnel légal⁽¹⁶²⁾. Ces analyses, en contradiction avec la volonté des partenaires sociaux⁽¹⁶³⁾ tant antérieurement⁽¹⁶⁴⁾ que concomitamment à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013⁽¹⁶⁵⁾, sont de nature à

art. 53, I, 1^o et 2^o : JO 29 déc. 2015, p. 24268). Pourtant, la modification de l'article L. 6315-1 du Code du travail n'est intervenue qu'avec la loi du 8 août 2016 (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, III, 3^o : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(153) Cet ajout est consécutif à l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, I, 1^o : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86) mais n'a malheureusement pas été ajouté à l'article L. 6315-1 du Code du travail. L'entretien professionnel est de droit avant et après le congé (C. trav., art. L. 3142-11).

(154) C. trav., art. L. 1225-46-1.

(155) C. trav., art. L. 3142-31.

(156) C. trav., art. L. 1222-14.

(157) Il s'agit d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-57 du Code du travail, donc d'une période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption ayant entraîné une réduction de la durée du travail du salarié sans que celle-ci puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires (cf. C. trav., art. L. 1225-47, 2^o). Les ajouts de l'article 12 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes concernant le contenu de l'entretien ne s'appliquent qu'en cas de congé parental d'éducation.

(158) CSS, art. L. 324-1.

(159) P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : Cah. DRH 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 24 : « Si la plupart des suspensions du contrat de travail pouvant donner lieu à leur issue à la tenue d'un entretien professionnel sont juridiquement définies, il n'en est pas de même pour le mandat syndical. Doit-on prendre en compte tous les mandats syndicaux, y compris le simple mandat de délégué syndical d'entreprise, ou uniquement les mandats syndicaux entraînant une suspension totale d'activité, dans le cadre notamment d'une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale (C. trav., art. L. 2135-7) ? Dans la mesure où la loi précise que l'entretien doit être organisé au moment de la reprise de l'activité, il semble que cela ne concerne que le second cas de figure ». – Si la position de M. Le Cohu est justifiée au regard de la finalité de l'entretien de « reprise », elle s'écarte de la volonté du législateur. Un amendement du député Lionel Tardy tendant à supprimer le mandat syndical de la liste des cas de recours à l'entretien professionnel de reprise a été rejeté par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale (cf. Amendement n° AS276 présenté par M. L. Tardy le 25 janv. 2014, rejeté : « Comme l'évoque l'exposé des motifs du présent projet de loi, l'entretien professionnel doit être proposé à l'issue d'une période relativement longue "d'absence de l'entreprise" [congé maternité, longue maladie, etc.], ce qui apparaît logique. Un mandat syndical ne répond pas à ce critère ». – Adde, J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 221). – Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 12 : « L'expression à l'issue est ambiguë. Littéralement, elle renvoie à la fin du mandat, donc à celle du cycle électoral. Mais que décider si le salarié bénéficie de mandats syndicaux successifs ? Le plus prudent est d'organiser, à la fin de chaque cycle, l'entretien d'évolution professionnelle ».

(160) V. s'agissant de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, art. 1.1 : BOCC 2006/34, p. 49, non étendu : P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : Cah. DRH 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 25, *in fine*.

(161) A. Alart-Mantione, *Formation professionnelle, Panel des nouvelles obligations de l'employeur* : Jurisassociations 2015, n° 523, p. 40, spéc. p. 42 : « L'entretien biennal s'ajoute ou se substitue à d'autres entretiens préexistants ».

(162) V. égal. sur ce point : S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 23.

(163) L'entretien professionnel a justement été reconstruit dans une logique de simplification.

(164) « Les deux articles du présent avenant sont conclus conformément au régime juridique applicable au moment de la signature de l'ANI du 5 décembre 2003 et dans le respect de la valeur hiérarchique que les signataires ont entendu donner audit accord » (Avenant n° 1, 20 juill. 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, art. 1.3 : BOCC 2006/34, p. 49, non étendu).

(165) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 1^{er} : BOCC 2014/13, p. 187, non étendu : « L'entretien professionnel remplace les différents entretiens et bilans en entreprise prévus aux articles L. 1225-27 [entretien d'orientation après un congé de maternité], L. 1225-57 [entretien d'orientation après un congé parental d'éducation], L. 3142-29 [entretien d'orientation après un congé de soutien familial] et L. 6321-1 alinéa 3 du Code du travail

compliquer inutilement la tâche des entreprises⁽¹⁶⁶⁾. Or, les avantages institués par la loi et l'accord ne peuvent pas se cumuler lorsqu'ils ont le même objet et la même cause⁽¹⁶⁷⁾. Le cumul n'est donc envisageable en l'espèce que si les différents entretiens n'ont pas le même objet et la même cause⁽¹⁶⁸⁾. Quant à la question de savoir si l'entretien professionnel légal doit respecter les exigences formulées par l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, il convient de rappeler que les partenaires sociaux ont souhaité le remplacement de ces stipulations⁽¹⁶⁹⁾ et qu'en tout état de cause cet avenant n'avait pas fait l'objet d'une extension par arrêté.

172. – Entretien obligatoire ou facultatif ? Si l'entretien professionnel est un droit, est-ce également un devoir de sorte que le salarié est obligé de s'y présenter ? Si la réponse à cette question est affirmative, l'employeur pourra sanctionner celui qui défaille⁽¹⁷⁰⁾, sous réserve de l'avoir correctement informé de l'objet, de la date, de l'heure et du lieu de l'entretien ainsi que de son caractère obligatoire. La finalité du dispositif ne laisse pas vraiment de place à un droit d'option⁽¹⁷¹⁾. La sanction applicable en l'absence d'entretien s'applique *a priori* quel que soit le motif de sa non-réalisation⁽¹⁷²⁾. Toutefois, concernant les entretiens biennaux, la loi dispose qu'ils « bénéficient » au salarié. S'agissant des entretiens professionnels « de reprise », la loi énonce qu'ils sont proposés au salarié. De même, deux textes visant à déclinier l'entretien professionnel de reprise au sein du Code du travail décident que celui-ci « bénéficie au salarié »⁽¹⁷³⁾. Il convient en conséquence d'interpréter la notion de bénéfice au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail comme une faculté⁽¹⁷⁴⁾. Le

[entretien de deuxième partie de carrière] et aux articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 [entretien professionnel et bilan d'étape professionnelle] ».

(166) On ne voit pas quel peut être l'intérêt, y compris pour le salarié, de réaliser deux entretiens identiques simplement parce que l'un est prévu par une convention ou un accord collectif et que l'autre est prévu par la loi.

(167) Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-42.772, non publié au bulletin. – Le principe vaut également en cas de concours de conventions collectives. Sauf stipulations contraires, l'avantage le plus favorable peut seul être accordé (Cass. ass. plén., 18 mars 1988, n° 84-40.083, *Ambelouis c/ Chevallier* : *Bull. civ.* 1988, ass. plén., n° 3. – Cass. soc., 9 nov. 2010, n° 09-40.744, *Sté Berlitz c/ Belcastro*, non publié au bulletin, concernant le concours « d'instruments conventionnels collectifs ». Dans cette hypothèse, la Cour de cassation décide, par l'utilisation de la conjonction de coordination « ou », que l'identité de cause et l'objet sont alternatifs, alors qu'ils semblent, par l'emploi de la conjonction de coordination « et », être cumulatifs en cas de concours de dispositions légales et conventionnelles).

(168) V. sur les difficultés d'appréciation des stipulations qui ont le même objet et la même cause : J.-F. Cesaro, *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, janv. 2016, spéc. p. 4, n° 5 et p. 6, n° 9.

(169) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 230 : *BOCC* 2009/48, p. 63, spéc. p. 153, non étendu. – Le fait que l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005, relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 soit annexé à l'accord du 5 octobre 2009 n'a aucune incidence. L'annexe n'a qu'une valeur informative. – En revanche, le seul argument permettant de considérer que cet avenant est encore en vigueur tient au fait que l'accord du 5 octobre 2009 n'est lui-même pas entré en vigueur faute d'avoir été étendu (cf. ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 229, al. 3 : *BOCC* 2009/48, p. 63, spéc. p. 153, non étendu). Cependant, cette position ne semble pas avoir été retenue par les partenaires sociaux qui se réfèrent uniquement à l'ANI du 5 octobre 2009 (cf. ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 1^{er} : *BOCC* 2014/13, p. 187, non étendu).

(170) Par analogie avec une formation d'adaptation au poste de travail, V. *supra*, n° 156.

(171) Reconnaître un droit d'option au salarié pourrait avoir un effet pervers, l'employeur incitant les salariés à refuser les entretiens, quitte à leur fournir un modèle de lettre de refus. En outre, si un tel droit d'option est reconnu, l'entretien professionnel récapitulatif pourrait ne jamais avoir lieu.

(172) Là où la loi ne distingue pas, il n'y a pas lieu de distinguer.

(173) Cf. C. trav., art. L. 1222-14 et L. 3142-95.

(174) Les auteurs considèrent que l'entretien professionnel est une faculté pour le salarié de telle sorte qu'il peut refuser l'entretien ou ne pas s'y présenter. V. en ce sens : Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : *CDE* 2014, dossier 15, rééd. in *JCP S* 2014, 1319. – S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* :

salarié peut donc valablement refuser l'entretien professionnel sans que son refus ou son absence puisse justifier une sanction disciplinaire.

173. – Formalisme de l'entretien. Le Code du travail est peu loquace en ce qui concerne les formes de l'entretien professionnel⁽¹⁷⁵⁾, ce qui laisse une grande liberté à l'entreprise au temps de sa mise en œuvre⁽¹⁷⁶⁾. Légalement, l'employeur doit seulement être en mesure de prouver que l'entretien a été réalisé⁽¹⁷⁷⁾. Il doit rédiger à cette fin un document dont une copie est remise⁽¹⁷⁸⁾ au salarié⁽¹⁷⁹⁾.

174. – Le législateur n'a pas précisé les délais et formes de la convocation à l'entretien. Pourtant, il peut être pertinent que le salarié soit en mesure de le préparer⁽¹⁸⁰⁾. La bonne foi contractuelle impose donc le respect d'un délai raisonnable entre la convocation et l'organisation de l'entretien professionnel⁽¹⁸¹⁾.

175. – Interlocuteur du salarié. Qu'en est-il des interlocuteurs du salarié ? L'entretien a lieu « avec l'employeur »⁽¹⁸²⁾, formule qui laisse à l'entreprise une grande latitude pour désigner l'interlocuteur du salarié. En pratique, il est difficilement

Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 23. – *Lamy social*, Guide pratique 2015, p. 233, n° 6957. – Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 17. – P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : *Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 26.

(175) V. en comparaison la procédure décrite au profit des fonctionnaires territoriaux : D. n° 2014-1526, 16 déc. 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, art. 6 : *JO électr.* 18 déc. 2014, texte n° 58/153 : « Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont les suivantes : 1) Le fonctionnaire est convoqué huit jours au moins avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct ; 2) La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'intéressé et d'un exemplaire de la fiche d'entretien professionnel servant de base au compte-rendu ; 3) Le compte-rendu porte sur les thèmes prévus à l'article 3 ainsi que sur l'ensemble des autres thèmes qui, le cas échéant, ont été abordés au cours de l'entretien ; 4) Dans un délai maximum de quinze jours, le compte-rendu est notifié au fonctionnaire qui, le cas échéant, le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien ou les différents sujets sur lesquels il a porté, le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct ; 5) Le compte-rendu, complété, le cas échéant, des observations de l'agent, est visé par l'autorité territoriale ; 6) Le compte-rendu est versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent ; 7) Lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public local est affilié à un centre de gestion, une copie en est communiquée à celui-ci, dans les délais compatibles avec l'organisation des commissions administratives paritaires ».

(176) N. Maggi-Germain, *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi* : *Cah. soc.* 2014, p. 597, spéc. p. 598.

(177) Des conventions collectives peuvent cependant encadrer le déroulement des entretiens professionnels. V. par ex. les stipulations en vigueur dans la plasturgie imposant que le compte-rendu soit signé des deux parties et que l'entretien se déroule en français (Accord du 25 mars 2015, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 2.1.2 : *BOCC* 2015/22, p. 50, spéc. p. 53, étendu par A. 2 nov. 2015, portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la plasturgie, art. 1^{er} : *JO* 7 nov. 2015, p. 20849, NOR : ETST1526198A). – Pour imposer l'utilisation du français dans le déroulement de l'entretien, les parties à cet accord ont expressément fait référence aux dispositions de la loi du 4 août 1994, relative à l'emploi de la langue française (cf. L. n° 94-665, 4 août 1994, relative à l'emploi de la langue française, art. 1^{er}, spéc. al. 2 : *JO* 5 août 1994, p. 11392 : « Langue de la République en vertu de la Constitution, la langue française est un élément fondamental de la personnalité et du patrimoine de la France. Elle est la langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics »). V. sur ce point : A. Blanc, *La langue de la République est le français, Essai sur l'instrumentalisation juridique de la langue par l'État (1789-2013)*, L'Harmattan, 2013, préf. É. Millard, p. 183, n° 346 et s. – A.-N. Zabel, *La langue dans la relation de travail* : *LPA* 10 juin 2016, n° 116, p. 6.

(178) La loi ne précise pas le moment où le document doit être établi et remis. « L'idéal serait qu'il soit rédigé d'un commun accord à la fin de l'entretien. Il peut être utile de prévoir dans le formulaire une case dans laquelle le salarié pourrait formuler ses éventuelles observations. Il est conseillé que ce document soit cosigné par le salarié et la personne qui a mené l'entretien ». – P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : *Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 26.

(179) C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 2. – V. pour un modèle de compte-rendu d'entretien : S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : *Cah. DRH* 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 26. Le document peut utilement contenir le motif de l'entretien (biennal ou « de reprise »), la date et le lieu de l'entretien, le nom des personnes présentes et leur fonction, une description du poste et des fonctions du salarié, les formations dont il bénéficie, etc.

(180) *Lamy social*, Guide pratique 2015, p. 233, n° 6958. – V. un modèle de grille de préparation à l'entretien professionnel pour les salariés : AGEFOS PME, *Réussir son entretien professionnel, guide salarié*, oct. 2014.

(181) Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 17.

(182) C. trav., art. L. 6315-1, I, al. 1^{er}.

concevable que le chef d'entreprise, ou même le responsable de la formation ou le responsable des ressources humaines dans les entreprises rassemblant un nombre élevé de salariés, organise l'ensemble des entretiens⁽¹⁸³⁾. Ceux-ci seront alors, en bien des cas, confiés, en tout ou partie, aux chefs d'équipe. Encore faut-il qu'ils soient formés à la technique de l'entretien professionnel⁽¹⁸⁴⁾. À défaut, les obligations seront formellement respectées, mais la mise en place d'une gestion prévisionnelle des parcours professionnels à l'échelon individuel sera difficile⁽¹⁸⁵⁾. Pour que l'entretien soit pleinement efficace, il faut, de surcroît, que l'interlocuteur du salarié connaisse les postes existants et les possibilités de mobilité professionnelle, puisse l'orienter vers les dispositifs d'orientation et de formation, et l'informer des prérequis nécessaires⁽¹⁸⁶⁾. Il est donc indispensable que l'interlocuteur appartienne au personnel de l'entreprise⁽¹⁸⁷⁾ ; l'intervention d'un prestataire extérieur est prohibée⁽¹⁸⁸⁾. En revanche, l'employeur peut être représenté par plusieurs personnes : responsable de la formation, responsable des ressources humaines, chefs de service⁽¹⁸⁹⁾...

176. – Assistance du salarié. Le salarié peut-il être assisté⁽¹⁹⁰⁾ ? Dans le silence des textes, une telle assistance ne constitue pas un droit. Elle suppose l'accord de l'employeur⁽¹⁹¹⁾.

177. – Sanction. Une sanction applicable dans les seules entreprises d'au moins cinquante salariés a été instaurée par la loi du 5 mars 2014⁽¹⁹²⁾. Elle est encourue dès

(183) V. sur la diversité des pratiques des entreprises : L. Gérard, *Entretien professionnel, tout le monde doit y passer ! : Entreprise et Carrières* 7-13 juill. 2015, n° 1248, p. 18, spéc. p. 25 l'interview de M. Dennery : « Des entreprises ajoutent parfois un deuxième entretien avec la RH lorsque le salarié en fait la demande ».

(184) P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel : Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 25 : « Compte tenu de la finalité de cet entretien, il serait souhaitable que la personne retenue ne soit pas en "prise directe" avec le salarié dans l'exécution de son travail et ait une bonne connaissance des différents postes de travail, des possibilités de mobilité et des dispositifs d'orientation et de formation. Ce qui peut nécessiter la mise en place de formations spécifiques à la conduite de ces entretiens ». – V. égal. pour une critique du caractère biennal de l'entretien professionnel, l'interview de D. Brochier in L. Gérard, *Entretien professionnel, tout le monde doit y passer ! : Entreprise et Carrières* 7-13 juill. 2015, n° 1248, p. 18, spéc. p. 25 : « Le nouvel entretien professionnel recèle l'ambiguïté d'un entretien réalisé par le manager dans une position de non-manager. (...) [Ce dernier] ne peut porter tous les souhaits. ». V. égal. la réponse donnée par D. Brochier à la question « Le n + 1 est-il la bonne personne pour mener l'entretien professionnel ? » in L. Gérard, *Entretien professionnel, tout le monde doit y passer ! : Entreprise et Carrières* 7-13 juill. 2015, n° 1248, p. 18, spéc. p. 26 : « La question se pose, dans la mesure où les enjeux liés à cet entretien dépassent a priori le seul cadre du développement des compétences directement opérationnelles à court terme ». – V. égal. par analogie, le succès limité rencontré par le déploiement de l'information sur le droit individuel à la formation dans les entreprises de taille intermédiaire faute pour les encadrants de s'être approprié ce dispositif : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, document d'études n° 188, 2015, p. 17.

(185) V. en ce sens l'interview de M. Bourdat in : L. Gérard, *Entretien professionnel, tout le monde doit y passer ! : Entreprise et Carrières* 7-13 juill. 2015, n° 1248, p. 18, spéc. p. 25.

(186) Lamy social, Guide pratique 2015, p. 233, n° 6957.

(187) Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 16.

(188) Contra, C. Parmentier, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16, spéc. p. 51. – V. sur ce point les stipulations non reprises par l'ANI du 14 décembre 2013 : « Cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et, si l'employeur le souhaite, avec un concours extérieur ». (Avenant n° 1, 20 juill. 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation, art. 1.1 : BOCC n° 2006/34, p. 49, non étendu). – V. égal. sur l'impossibilité d'externaliser la tenue des entretiens professionnels : MEDEF, *La formation, c'est vous ! – Réforme de la formation professionnelle : guide pratique à destination des TPE-PME*, août 2015, p. 19.

(189) Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 17.

(190) S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 25. Cet auteur semble favorable à ce que l'employeur autorise la présence d'un assistant tel un représentant du personnel.

(191) Y. Pagnerre, *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189, spéc. n° 16. – C. Parmentier, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16, spéc. p. 51. – P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel : Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22, spéc. p. 24.

(192) V. *infra*, n° 179.

la non-réalisation d'un entretien⁽¹⁹³⁾, que celui-ci soit biennal ou « de reprise », mais ne peut être prononcée qu'une fois tous les six ans⁽¹⁹⁴⁾. Son prononcé n'est pas exclusif d'une sanction judiciaire⁽¹⁹⁵⁾.

II. – Entretien professionnel récapitulatif⁽¹⁹⁶⁾

178. – Objet. L'entretien professionnel de droit commun permet de dresser, tous les six ans⁽¹⁹⁷⁾, un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié⁽¹⁹⁸⁾. Il permet de vérifier que ce dernier a bénéficié des entretiens professionnels requis : 1) a suivi au moins une action de formation⁽¹⁹⁹⁾ ; 2) a acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de son expérience⁽²⁰⁰⁾ ; 3) a bénéficié d'une progression⁽²⁰¹⁾ salariale ou professionnelle⁽²⁰²⁾. Cet état des lieux doit être formalisé par écrit ; une copie de ce document est remise au salarié⁽²⁰³⁾.

179. – Sanction. Une sanction applicable aux seules entreprises d'au moins cinquante salariés est attachée au non-respect des obligations instaurées en matière d'entretiens professionnels⁽²⁰⁴⁾. Elle prend la forme d'un abondement correctif au

(193) C. Willmann, *Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : l'entretien professionnel* : Lexbase Hebdo éd. soc. 2014, n° 563.

(194) C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 6. – Le non-réalisation de trois entretiens n'a pas pour effet de tripler la sanction légale instaurée pour les entreprises d'au moins cinquante salariés.

(195) V. *infra*, n° 179.

(196) L'entretien professionnel récapitulatif ne doit pas être confondu avec le bilan de compétences. L'administration fiscale a publié un extrait du *Bulletin officiel des finances publiques* qui confondait ces deux notions (BOI-TPS-FPC-40-20150506, spéc. nos 70 et 110). Cette erreur a été partiellement modifiée (BOI-TPS-FPC-40-20151007, spéc. n° 110). Elle subsiste toutefois au paragraphe 70 (BOI-TPS-FPC-40-20151007, n° 70).

(197) Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, donc en incluant les périodes de suspension du contrat de travail (C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 1^{er}).

(198) C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 1^{er}.

(199) C. trav., art. L. 6315-1, II, 1^o. – Le périmètre des actions de formation au sens de ce texte est débattu faute de précision du texte de loi. Pour certains, les formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation pourraient être prises en compte si l'entreprise avait participé au financement de la formation *via* des abondements (S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 28). Pour d'autres, « seules les formations réalisées à l'initiative de l'employeur pourront être prises en compte dans l'appréciation des mesures mises en place durant la période des six ans » (N. Maggi-Germain, *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi* : Cah. soc. 2014, p. 597, spéc. p. 600). La seconde interprétation semble plus conforme à l'esprit du texte et est plus simple à mettre en œuvre. Sinon, à partir de quel nombre d'heures l'abondement de l'employeur est-il suffisant ? En outre, le mécanisme de l'abondement permet éventuellement de faire reposer une partie du financement de l'action de formation sur un précédent employeur.

(200) C. trav., art. L. 6315-1, II, 2^o.

(201) L'ANI du 14 décembre 2013 visait les « évolutions salariales collectives ou individuelles ». (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 2 : BOCC 2014/13, p. 187, non étendu). Cette formulation n'a pas été reprise par la loi du 5 mars 2014 qui substitue à la notion d'évolution celle de progression. Ce changement n'est pas neutre. La progression induit une évolution ascendante, exclusive d'une stagnation et, *a fortiori*, d'une régression professionnelle ou salariale.

(202) C. trav., art. L. 6315-1, II, 3^o. – La notion légale de progression salariale ou professionnelle est imprécise et laisse place à de multiples interprétations (V. en ce sens : L. Cohen : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1861 : « Un salarié dont le salaire aurait augmenté de quelques centimes sera-t-il considéré comme ayant bénéficié d'une progression salariale ? D'une manière plus générale, s'il était appliqué, cet article pourrait priver les salariés de la majoration dès lors qu'ils auraient bénéficié d'une très faible augmentation de salaire, couplée à une formation non qualifiante telle qu'une certification ou une habilitation, lesquelles servent d'abord et avant tout les entreprises »). – Cependant, puisque l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 visait les évolutions salariales « collectives ou individuelles » (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 2 : BOCC 2014/13, p. 187, non étendu) et que le législateur n'a pas repris cette rédaction, il est permis de douter que les évolutions salariales collectives constituent des évolutions salariales au sens de l'article L. 6315-1 du Code du travail.

(203) C. trav., art. L. 6315-1, II, al. 2. – V. pour un modèle de compte-rendu d'entretien professionnel récapitulatif : S. Niel, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21, spéc. p. 28.

(204) La sanction s'applique lorsque le salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels de droit commun mais aussi lorsqu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes : 1) suivi

compte personnel de formation des salariés lésés, fixé à cent heures de formation pour les salariés à temps plein et à cent trente heures pour les salariés à temps partiel⁽²⁰⁵⁾. Cette sanction a une vertu pédagogique⁽²⁰⁶⁾. Par son automaticité, elle oblige l'entreprise à se plier aux exigences légales⁽²⁰⁷⁾.

180. – Cette sanction est-elle la seule à pouvoir s'appliquer⁽²⁰⁸⁾ ? Si tel est le cas, les entreprises de moins de cinquante salariés ne seraient pas, de fait, tenues de réaliser les entretiens professionnels. Toutefois, elles sont exposées à être condamnées au paiement de dommages et intérêts aux salariés lésés⁽²⁰⁹⁾, sous réserve qu'ils apportent la preuve du préjudice que la carence relevée leur a infligé⁽²¹⁰⁾.

§ 2. – La formation imposée au profit de certains salariés

181. – **Cumul d'entretiens.** Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015, certains représentants du personnel bénéficient, en plus des entretiens professionnels

d'au moins une action de formation ; 2) acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ; 3) progression salariale ou professionnelle. – V. sur le caractère imprécis de ces éléments : P. Le Cohu, *Le compte personnel de formation en pratique – Première partie : alimentation, abondements et utilisation* : Cah. DRH 2015, n° 225, p. 20, spéc. p. 29. – L'administration fiscale a considéré que seul le défaut d'entretien professionnel engendrait un abondement correctif du compte personnel de formation (BOI-TPS-FPC-40-20150506, spéc. § 110). Cette lacune a été corrigée (BOI-TPS-FPC-40-20151007, spéc. § 110).

(205) C. trav., art. L. 6323-13, al. 1^{er}. – Les entreprises concernées doivent adresser à leur OPCA avant le 1^{er} mars de chaque année la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement « correctif » ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel récapitulatif (C. trav., art. R. 6323-3, I et II). – V. sur l'impossibilité de fournir ces éléments annuellement à l'OPCA au regard de la périodicité de l'abondement correctif : FPC Actualités 2015, n° 108, p. 3. – Sur les abondements correctifs au compte personnel de formation, V. *infra*, n° 343.

(206) Elle est destinée à prévenir le défaut de formation. V. en ce sens : N. Maggi-Germain, *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi* : Cah. soc. 2014, p. 597, spéc. p. 600. – D'ailleurs, les documents écrits remis au salarié constitueront des éléments de preuves importants en cas de contentieux liés à un défaut de formation (L. Gérard, *Entretien professionnel, tout le monde doit y passer ! : Entreprise et Carrières* 7-13 juill. 2015, n° 1248, p. 18, spéc. p. 21).

(207) M. Luttringer analyse pertinemment les entretiens professionnels à la fois comme une obligation de moyens pour la tenue des entretiens et comme une obligation de résultat pour l'évolution salariale, l'accès à la formation et à la certification : J.-M. Luttringer, *La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 969, spéc. p. 971, n° 5.

(208) V., par ex. le cas du défaut de réalisation d'entretiens d'évaluation d'un délégué syndical, à partir du moment où ce dernier à exercé des fonctions syndicales à plein temps, constituant selon la Cour de cassation une discrimination « affectant nécessairement l'évolution de carrière du salarié et son coefficient de rémunération » dans la mesure où ces entretiens étaient pris en compte pour décider des promotions internes (Cass. soc., 20 janv. 2016, n° 14-11.004, non publié au bulletin).

(209) C. civ., art. 1217 et s. – V. égal. C. civ., art. 1142 anc. : « Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur ». – CA Paris, pôle 6, ch. 8, 11 mars 2016, n° 15/04033. – CA Agen, ch. soc., 14 avr. 2015, n° 14/00610 : JSL 2015, n° 392, p. 28, obs. S. Dougados et M. Gagey. – Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 15-18.419, M^{me} P. c/ Sté Éditions Albin Michel, non publié au bulletin : RJS 11/2016, n° 675. – *Adde*, B. Boubli, *L'office du juge* : JCP S 2015, 1238, spéc. n° 3.

(210) Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293, M. F. c/ Sté RQS, à paraître au bulletin : *JurisData* n° 2016-006999 ; RJS 6/2016, n° 423 ; *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1721, p. 12, Entretien avec P. Florès ; JCP S 2016, 1213, note G. Turpin ; *Dr. ouvrier* 2016, p. 580, note J. Jardonnet ; *Gaz. Pal.* 2016, n° 22, p. 64, comm. P. Bailly. – Cass. soc., 25 mai 2016, n° 14-20.578, M. D. c/ SAS Ufffrance, à paraître au bulletin : *JurisData* n° 2016-009907 ; RJS 8-9/2016, n° 557 ; JSL 2016, n° 414, p. 17, note J.-P. Lhernould ; JCP S 2016, 1271, note G. Duchange ; *Dr. ouvrier* 2016, p. 573, note F. Canut et F. Pignarre ; *Dr. soc.* 2016, p. 773, note J. Mouly ; *RDT* 2016, p. 557, obs. L. Bento de carvalho. – Cass. soc., 14 juin 2016, n° 14-23.613, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2016-011693. – Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-16.066, non publié au bulletin : JSL 2016, n° 416, p. 28, obs. A. Bonnet. – Antérieurement à ces décisions, le manquement constaté causait nécessairement un préjudice au salarié. Cette sanction permettait au salarié d'être dispensé de la preuve du lien de causalité entre la faute et le préjudice subi, au profit de « l'allocation de dommages et intérêts punitifs » pour violation d'une règle de droit (A. Bugada, *Vers un nouveau droit prud'homal* : JCP S 2015, 1247, spéc. n° 14). – V. égal. sur ce point : J. Mouly, *Les présomptions de dommage en droit du travail : abandon ou simple reflux ?* : RJS 7/2016, p. 491.

prévus à l'article L. 6315-1 du Code du travail⁽²¹¹⁾, d'entretiens spécifiques⁽²¹²⁾ destinés notamment à assurer la valorisation de leur parcours professionnel⁽²¹³⁾ et à tenter de remédier à une « crise des vocations »⁽²¹⁴⁾ des représentants du personnel⁽²¹⁵⁾. Des rencontres sont ainsi organisées au début et à la fin de leur mandat.

182. – Entretien de début de mandat. Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical⁽²¹⁶⁾ bénéficie à sa demande d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi⁽²¹⁷⁾. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise⁽²¹⁸⁾.

183. – Entretien de fin de mandat. Au terme du mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, un autre entretien⁽²¹⁹⁾ permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de leur valorisation⁽²²⁰⁾. Cet entretien est subordonné à un exercice effectif de la fonction de représentant du personnel⁽²²¹⁾. Pour pouvoir acquérir des compétences, encore faut-il que le représentant ait passé, ou, du moins, soit supposé avoir passé un certain temps à l'exercice de ses missions. La loi a donc subordonné le déroulement

(211) C. trav., art. L. 2141-5, al. 3. – Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 2792, 21 mai 2015, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 131-133.

(212) Les entretiens professionnels et les entretiens pour les salariés protégés visés par la loi n'ont pas le même objet. Les premiers concernent uniquement la partie professionnelle de l'activité du représentant du personnel ; les seconds visent uniquement la partie représentation du personnel de l'activité du salarié. En outre, s'agissant des premiers, l'entretien est presque exclusivement prospectif alors qu'avec les seconds il peut être prospectif et rétrospectif.

(213) V. sur ce point : B. Teyssie, *La loi du 17 août 2015 ou l'art de l'équilibriste* : JCP S 2015, 1352 : « Au-delà des dispositions relatives à la valorisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des titulaires d'un mandat syndical (qui participent de l'illusion selon laquelle la difficulté à obtenir que des salariés acceptent ce type de fonctions tient à un défaut de valorisation de celles-ci alors que le mal est beaucoup plus profond) ».

(214) C. Sachs-Durand, *Syndicat et institutions représentatives dans l'entreprise : les prémices d'un nouveau système ?*, in *Mél. J.-P. Laborde*, Dalloz, 2015, p. 829, spéc. p. 836 : « Les profondes mutations de la représentation du personnel à venir découlant de la "crise des vocations" va très certainement déboucher sur une rationalisation du nombre de représentants du personnel, particulièrement en cas de création d'une institution unique consultative et négociatrice, quitte à en faire des "militants permanents" et à doter les représentants du personnel d'un surcroît de compétences ».

(215) Le système mis en place vise, outre la valorisation des compétences acquises, à lutter contre les discriminations syndicales (J.-Y. Kerbourc'h, *La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015* : JCP S 2015, 1353, spéc. nos 77 et 80).

(216) Il s'agit d'un pléonasse : quel délégué syndical n'est pas titulaire d'un mandat syndical ? En conséquence l'entretien s'applique aux délégués syndicaux *lato sensu* (délégué syndical, délégué syndical supplémentaire, délégué syndical central, délégué syndical d'établissement, délégué du personnel désigné délégué syndical dans les établissements de moins de cinquante salariés) et au représentant de section syndicale.

(217) B. Bossu, *À la recherche des acteurs du dialogue social* : Dr. soc. 2015, p. 896.

(218) C. trav., art. L. 2141-5, al. 3.

(219) Le professeur Bossu considère que l'entretien de fin de mandat est identique à l'entretien professionnel de « reprise » (B. Bossu, *À la recherche des acteurs du dialogue social* : Dr. soc. 2015, p. 896, spéc. p. 899. V. égal. en ce sens : S. Mazetier, Rapp. AN n° 2774, 19 mai 2015, fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 17). Pourtant, leur champ d'application diffère et le quatrième alinéa de l'article L. 2141-5 du Code du travail ne renvoie pas à l'article L. 6315-1 de ce même code. La lecture des travaux préparatoires de la loi du 17 août 2015 corrobore cette interprétation (Amendement n° AS444 présenté par M. L. Tardy le 18 mai 2015, rejeté : « Dans un souci de clarification du Code du travail, il est nécessaire que tout ce qui a trait à l'entretien professionnel de l'article L. 6315-1 soit regroupé à ce même article, y compris lorsqu'il s'agit de la fin d'un mandat syndical ». *Adde*, Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 2792, 21 mai 2015, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 131-132).

(220) C. trav., art. L. 2141-5, al. 4.

(221) « Il n'est pas envisageable de supprimer tout seuil, ce qui reviendrait à proposer des entretiens pour 600 000 salariés » (Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 2792, *op. cit.*, p. 134).

de l'entretien de fin de mandat au fait que son bénéficiaire dispose⁽²²²⁾ d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de sa durée du travail⁽²²³⁾.

184. – Certification des compétences. Les entretiens organisés ne constituent pas une fin en soi. Ils sont le point de départ d'une démarche plus globale de valorisation des compétences. Celles correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sont appelées à figurer sur une liste établie par les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle⁽²²⁴⁾ et à faire également l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire. Enregistrée en blocs de compétences, elle permettra aux représentants du personnel d'être dispensés de certains blocs lorsqu'ils voudront obtenir une certification ou faire valider les acquis de leur expérience. Pour assurer un lien entre les compétences des représentants du personnel et celles requises pour d'autres fonctions, un recensement des certifications ou parties de certification enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles comportant les compétences identifiées pour l'exercice de la fonction de représentant du personnel sera annexé à la liste des compétences établie par les ministres du Travail et de la Formation professionnelle⁽²²⁵⁾.

SECTION 2

La formation discutée

185. – Plan de formation, avis. Dans l'entreprise, la formation, et notamment le plan de formation (Sous-section 1), font l'objet de nombreuses discussions avec les représentants du personnel (Sous-section 2).

(222) Selon le professeur Bossu, il n'est pas nécessaire que le représentant du personnel utilise ses heures de délégation pour bénéficier de l'entretien de fin de mandat (B. Bossu, *À la recherche des acteurs du dialogue social : Dr. soc.* 2015, p. 896, spéc. p. 899). Cette mesure a le mérite de la simplicité. Elle évite de décompter au cas par cas le nombre d'heures de délégation. Cependant, elle néglige les fonctions réellement exercées par l'intéressé. Pour acquérir des compétences, il ne suffit pas d'avoir un important volume d'heures de délégation. Il faut utiliser ces heures à l'exercice de ses missions. À l'inverse, un représentant du personnel qui utilise beaucoup d'heures de délégation en cas de circonstances exceptionnelles ne peut pas valoriser cet effort. – La référence aux heures de délégation a pu aussi être interprétée comme renvoyant à celles effectivement utilisées (S. Mazetier, Rapp. AN n° 2774, 19 mai 2015, fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 18).

(223) Il s'agit de la durée contractuelle de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. – V., pour une critique du seuil de 30 % d'heures de délégation : G. Singer, *Loi Rebsamen : petit ou grand chambardement des IRP ? : Cah. Lamy du CE* 2015, n° 152, p. 6 : « On peut cependant se demander pourquoi le législateur n'a pas souhaité viser l'ensemble des représentants du personnel et des représentants syndicaux pour l'entretien à la fin du mandat ». – Un salarié qui travaille 35 heures par semaine, soit 1 607 heures sur l'année, peut bénéficier de l'entretien de fin de mandat s'il dispose de 482,1 heures de délégation. Or, un représentant du personnel titulaire au comité d'entreprise et au CHSCT dans une entreprise de plus de 1 500 salariés ne dispose « que » de 480 heures de délégation.

(224) C. trav., art. L. 6112-4, al. 1^{er}. – Il ne s'agit pas de prévoir une compétence de syndicaliste difficilement valorisable dans une entreprise, mais de permettre une reconnaissance des compétences générales acquises grâce à la fonction exercée (Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 2792, 21 mai 2015, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 131).

(225) C. trav., art. L. 6112-4, al. 2. – D'après les travaux préparatoires de la loi du 17 août 2015, ces dispositions ne peuvent être mises en œuvre immédiatement. Elles marquent plutôt le début d'un travail interministériel d'au moins un an pour parvenir à la définition d'une certification (V. en ce sens : C. Proccaccia, Rapp. Sénat n° 501, 10 juin 2015, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 59). Dans ces conditions, il est paradoxal d'avoir mis en place des entretiens obligatoires avant d'avoir effectué le recensement des compétences.

Le plan de formation

186. – Notion, régime. Les éléments permettant de cerner la notion de plan de formation (§ 1) laissent deviner son régime (§ 2).

§ 1. – La notion de plan de formation

187. – Notion de plan. Le plan est « un programme, (...) une projection dans le temps d'une action à réaliser par étape et suivant des directives »⁽²²⁶⁾. Il s'agit, par extension, du « document qui contient ce programme »⁽²²⁷⁾. La planification, autrement dit l'organisation selon un plan, touche de multiples domaines⁽²²⁸⁾. Elle peut être d'initiative publique⁽²²⁹⁾ ou privée⁽²³⁰⁾, nationale⁽²³¹⁾ ou locale⁽²³²⁾. L'entreprise n'échappe pas au développement de plans en tout genre⁽²³³⁾, internes ou externes⁽²³⁴⁾. Le droit du travail en offre illustration⁽²³⁵⁾ : plan de sauvegarde de l'emploi⁽²³⁶⁾, de départs volontaires⁽²³⁷⁾,

(226) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015, p. 768.

(227) *Ibid.*

(228) La définition légale du génocide fait référence à la mise en exécution d'un *plan concerté* tendant à la destruction totale ou partielle d'un groupe national, ethnique, racial ou religieux, ou d'un groupe déterminé (cf. C. pén., art. 211-1 et s.).

(229) Généralement, le plan est voulu par le Gouvernement et approuvé par le Parlement. Un auteur qualifie ce type de plan de « normes-objectifs » : H. Jacquot, *Sur la nature juridique des plans français : Dr. soc.* 1969, p. 361. – V. égal. à titre d'exemples de plans « publics », les plans d'aide au logement et à l'embauche. L'article 70 de la Constitution du 5 octobre 1958 impose que tout plan à caractère économique, social ou environnemental soit soumis pour avis au Conseil économique, social et environnemental.

(230) Par ex. en matière de plans d'épargne-logement : V. CCH, art. R. 315-25 et s. – V. égal. S. Neuville, *Le plan en droit privé*, thèse Toulouse, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 296, 1998, préf. C. Saint-Alary-Houin.

(231) Contrairement au modèle des États communistes, la planification a été conçue en France comme « indicative et optimiste ». V. sur ce point : S. Braconnier, *Droit public de l'économie*, PUF, coll. « Thémis », 2015, p. 7 : « Le commissariat général au Plan est ainsi créé en 1946, sous l'autorité de Jean Monnet, pour tracer les perspectives concertées du développement économique de la France. Le plan ne forme donc pas une norme juridique obligatoire, mais se borne à opérer une synthèse, en forme de "feuille de route" des objectifs de moyen terme visés par les forces vives de la nation (patrons, experts, syndicats...), qui participent aux "Commissions du Plan". La concertation est censée garantir l'adhésion de tous aux objectifs du Plan, ce qui rend superfétatoire le fait de lui donner un caractère contraignant ».

(232) Par ex. le plan local d'urbanisme.

(233) E. Jeansen, *La rupture amiable planifiée : JCP S* 2015, 1262, spéc. n° 1.

(234) En droit des entreprises en difficulté, le projet de plan de sauvegarde est élaboré par le débiteur (C. com., art. L. 626-2) tandis que le plan de redressement l'est, en principe, par l'administrateur (C. com., art. L. 631-19, al. 3). V. not. sur la distinction du plan de sauvegarde et du plan de redressement : A. Jacquemont et R. Vabres, *Droit des entreprises en difficulté*, LexisNexis, 9^e éd., 2015, p. 435, n° 723. – C. Saint-Alary-Houin, *Droit des entreprises en difficulté*, LGDJ-Lextenso, 10^e éd., 2016, p. 599 et s., nos 920 et s., et p. 762 et s., nos 1189 et s. – Ph. Jeannerot, *Le choix entre les procédures. – La procédure de sauvegarde ou le redressement judiciaire : CDE* 2015, dossier 3. – V. sur la distinction du plan de sauvegarde et du plan de sauvegarde accélérée : F. Pérochon, *Entreprises en difficulté*, LGDJ-Lextenso, 10^e éd., 2014, p. 375 et s., nos 851 et s., et p. 460 et s., nos 1067 et s. Sur les particularités du plan de redressement, V. p. 494, n° 1130.

(235) V. Delannoy Le Blan, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, 2001, ss dir. P.-Y. Verkindt, spéc. p. 19-20, n° 6.

(236) C. trav., art. L. 1233-61 et s. – Les plans de sauvegarde de l'emploi ont remplacé les anciens plans sociaux depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (cf. L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 93 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1032 : « Dans tous les articles où ils figurent au Code du travail, les mots plan social sont remplacés par les mots plans de sauvegarde de l'emploi ». *Adde*, C. trav. anc., art. L. 321-4-1).

(237) V. not. sur le plan de départs volontaires : E. Jeansen et Y. Pagnerre, *L'effet boomerang des PDV « facultatifs » : JCP S* 2015, 1013. – F. Favennec-Héry, *Plan de départ volontaire et loi de sécurisation de l'emploi : RJS* 2014, p. 147 ; *Plan de départs volontaires : le jeu des distinctions : Dr. soc.* 2012, p. 351 ; *Les plans de départ volontaire : Dr. soc.* 2011, p. 622. – B. Teysié, *À propos de l'adaptation négociée des effectifs de l'entreprise : Dr. soc.* 2011, p. 611.

d'épargne salariale⁽²³⁸⁾, pour l'égalité professionnelle⁽²³⁹⁾, de prévention⁽²⁴⁰⁾, de formation⁽²⁴¹⁾.

188. – Notion de plan de formation⁽²⁴²⁾. La notion de plan de formation n'a jamais été définie par le législateur⁽²⁴³⁾, ce qui a engendré de nombreuses confusions⁽²⁴⁴⁾. Elle a parfois été utilisée pour viser les actions de formation d'initiative patronale ou celles financées par l'entreprise⁽²⁴⁵⁾. Elle a pu concerner la consultation des représentants du personnel relative au plan de formation⁽²⁴⁶⁾ ou les actions de formation fiscalement imputables⁽²⁴⁷⁾ ou pouvant être financées *via* les fonds mutualisés au titre de la section financière « plan de formation »⁽²⁴⁸⁾. Tous ces dispositifs sont distincts les uns des autres et ne sont pas soumis au même régime juridique.

Au sens le plus couramment utilisé, le plan de formation est un outil collectif, caractère qui le distingue des quelques plans de formation individuels pouvant exister ici⁽²⁴⁹⁾ ou là⁽²⁵⁰⁾. Formellement, le plan de formation est un contenant⁽²⁵¹⁾. Il

(238) Ces plans peuvent être d'entreprise (C. trav., art. L. 3332-1 et s.), interentreprises (C. trav., art. L. 3333-1 et s.) ou viser la retraite collective (C. trav., art. L. 3334-1 et s.). Les plans d'épargne d'entreprise sont d'ailleurs les plus anciens des plans que le droit du travail ait connus puisqu'ils ont été instaurés en 1967 (cf. Ord. n° 67-694, 17 août 1967, relative aux plans d'épargne d'entreprise et modifiant la loi n° 65-997 du 29 novembre 1965 : JO 18 août 1967, p. 8290. – Adde, V. Delannoy Le Blan, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, 2001, ss dir. P.-Y. Verkindt, p. 2, n° 2).

(239) C. trav., art. L. 1143-1.

(240) C. trav., art. R. 4512-6 et s.

(241) C. trav., art. L. 6312-1, 1°.

(242) Nous remercions vivement Gabrielle Kyburz pour les nombreux renseignements pratiques donnés concernant la conception d'un plan de formation et la gestion de la formation en entreprise.

(243) P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 23, note 39. – M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* – Dr. soc. 1979, p. S.36, spéc. p. S.40. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 116, n° 126. – N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise* – Dr. soc. 2013, p. 941. – M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 217. – A. Tarby, *Un nouveau droit de la formation pour les entreprises et les salariés*, L'Harmattan, 2005, p. 149. – *Formation professionnelle continue*, Francis Lefebvre, 1993, p. 34, n° 1750 et s.

(244) V. en ce sens : Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 263-264, n° 394-396. – D'ailleurs, l'article L. 2323-34 du Code du travail évoquait la notion de « projet de plan ». Cette rédaction surprend puisque le plan constitue par définition un projet (P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur* – Dr. soc. 1998, p. 233, spéc. p. 234). Elle pouvait être expliquée par le fait que le comité d'entreprise est saisi pour avis du compte-rendu d'exécution du plan de l'année en plus du « projet de plan » de l'année suivante.

(245) Pourtant, l'action peut être demandée par le salarié, acceptée et financée par l'entreprise sans que celle-ci en ait l'initiative.

(246) J.-M. Luttringer, *L'avenant du 9 juillet 1976 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels* – Dr. soc. 1976, p. 507, spéc. p. 514 : « Chacun, employeur comme représentant du personnel avait pris l'habitude de désigner le contenu de la délibération du comité d'entreprise ». – V. égal. R. Vatinet, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, 1981, ss dir. G. Lyon-Caen, p. 120, n° 98. Le professeur Vatinet explique que la consultation du comité d'entreprise portait essentiellement sur les modalités de répartition et d'utilisation de la participation des employeurs au développement de la formation continue. Or, puisque des dépenses de formation pouvaient être imputées fiscalement, la discussion conduite au sein du comité pouvait porter sur le contenu des actions de formation par le biais de leur financement.

(247) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 9 : BOCC 2009/48, p. 63, spéc. p. 74. – ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-11 : BOCC 2004/13, étendu avec réserves par A. 2004, art. 1^{er} : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(248) Cf. C. trav., art. R. 6332-22-2 et s. – V. égal. DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014. – Adde, P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – deuxième partie : le nouveau cadre du plan de formation* : Cah. DRH 2014, n° 210, p. 2.

(249) V. concernant la formation des commissaires aux comptes s'inscrivant dans un plan de formation individuel élaboré par le contrôleur des stages : C. com., art. A. 822-14.

(250) V. concernant la formation conduisant à l'obtention du brevet d'État d'éducateur sportif de premier et deuxième degrés, réservés aux candidats étant ou ayant été sportifs de haut niveau : C. sport, art. A. 212-152.

(251) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 217. L'auteur précise qu'il s'agit des actions retenues par l'employeur au bénéfice des

s'agit d'un document élaboré par l'employeur⁽²⁵²⁾, présentant de façon ordonnée l'ensemble des actions de formation qu'il organise⁽²⁵³⁾. Substantiellement, le plan de formation, avant d'être un outil juridique, est un outil de gestion de l'entreprise⁽²⁵⁴⁾.

189. – Nature juridique. La nature juridique du plan de formation a été discutée. S'agit-il d'un acte ou d'un fait juridique⁽²⁵⁵⁾ ? La première qualification a été rejetée par un auteur au motif que le plan de formation ne peut créer de « droits et d'obligations nouveaux » entre l'employeur et les salariés pris individuellement⁽²⁵⁶⁾ : les obligations ne découlent pas du plan de formation, mais du contrat de travail⁽²⁵⁷⁾. La seconde qualification n'a pas emporté la conviction de la majorité de la doctrine⁽²⁵⁸⁾. Il est admis que le plan de formation se rapproche d'un acte juridique puisque « la volonté est toujours tendue vers l'effet de droit consciemment perçu et recherché »⁽²⁵⁹⁾

« salariés de l'entreprise ». Cette position mérite toutefois d'être nuancée au regard des obligations de formation imposées au profit des salariés mis à disposition (V. sur ce point : E. Piekut, *Les relations non contractuelles de travail : essai sur le tiers au contrat*, thèse dactyl. Paris II, 2016, ss dir. F. Favennec-Héry, p. 166-167, n° 271).

(252) Ce critère organique distingue le plan de formation des plans d'accueil et de formation des jeunes (L. fin. 1985, n° 84-1208, 29 déc. 1984, art. 30 : JO 30 déc. 1984, p. 4064), des plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes, des plans d'insertion professionnelle (L. n° 85-10, 3 janv. 1985, portant diverses dispositions d'ordre social, art. 4 : JO 4 janv. 1985, p. 94) et des plans de formation en matière d'enseignement à distance (D. n° 94-495, 20 juin 1994, relatif à la rémunération des stagiaires de formation professionnelle suivant un enseignement à distance, art. 2 : JO 21 juin 1994, p. 8906-8907). V. sur l'ensemble de ces plans : V. Delannoy Le Blan, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, 2001, ss dir. P.-Y. Verkindt, p. 10, n° 3).

(253) La doctrine n'a jamais retenu une définition unique du plan de formation. – Il a pu être défini comme étant le « document annuel qui regroupe l'ensemble des formations » (A. Bournazel, *La formation professionnelle, gestion et évaluation, le pentagone de la formation*, Séfi éd., 2005, préf. Ch. Forestier, p. 34). Cette définition est trop lacunaire pour emporter notre adhésion. Un autre auteur a opté pour « l'ensemble des formations prévues, décidées, formalisées et mises en œuvre par l'employeur, pour ses salariés, sur une année donnée, après consultation obligatoire du comité d'entreprise » (A. Tarby, *Un nouveau droit de la formation pour les entreprises et les salariés*, L'Harmattan, 2005, p. 149), ce qui nous paraît trop restrictif, la loi ayant désormais prévu des possibilités de plans pluriannuels de formation. De même, nous semble trop limitée la définition d'un plan de formation qui comprendrait « l'ensemble des formations que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés » (Y. Pagnerre, *Formation continue – moyens d'accès : JCl. Travail Traité*, ss dir. B. Teysié, Fasc. 61-20, août 2015, n° 66). Pour M. Burnel, le plan de formation est « un processus aboutissant à l'établissement d'un document établi par l'employeur avec l'avis des institutions représentatives du personnel et comprenant l'ensemble des actions de formation, décidées ou acceptées par lui, qui seront organisées au bénéfice des salariés de son entreprise, sous sa responsabilité juridique ». Cependant, le plan est davantage un document qu'un processus et il peut comporter des formations suivies par des personnes qui ne sont pas des salariés de l'entreprise. Pour M. Luttringer, le plan de formation est « la formalisation de la politique de formation de l'entreprise ». Il est construit « à partir des objectifs généraux de l'entreprise sous la responsabilité finale de l'employeur ». Les stages que ce dernier propose « même s'ils ne sont pas nommément désignés dans ce plan sont ceux souhaités par l'employeur » (J.-M. Luttringer, *La loi du 17 juillet 1978, relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de formation professionnelle : Dr. soc.* 1979, p. S.4, spéc. p. S.10).

(254) P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur : Dr. soc.* 1998, p. 233.

(255) V. not. sur la distinction des actes et des faits juridiques : J.-L. Aubert et É. Savaux, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Sirey, 16^e éd., 2016, p. 243 et s., n°s 212 et s. – Y. Buffelan-Lanore et V. Larribau-Terneyre, *Droit civil, Les obligations*, Sirey, 14^e éd., 2014, p. 23 et s., n°s 50 et s. – Ch. Larroumet et S. Bros, *Les obligations, Le contrat*, in Ch. Larroumet (ss dir.), *Traité de droit civil*, t. 3, Economica, 7^e éd., 2014, spéc. p. 63, n° 70.

(256) P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur : Dr. soc.* 1998, p. 233, spéc. p. 235-236.

(257) *Ibid.*, p. 233, spéc. p. 236.

(258) V. en faveur de la qualification d'acte juridique unilatéral : S. Neuville, *Le plan en droit privé*, thèse Toulouse, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 296, 1998, préf. C. Saint-Alary-Houin, p. 164, n° 163 et p. 116, n° 116. – Y. Pagnerre, *Formation continue – moyens d'accès : JCl. Travail Traité*, ss dir. B. Teysié, Fasc. 61-20, août 2015, n° 66. – N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise : Dr. soc.* 2013, p. 941, spéc. p. 951-952. Pour cet auteur, le plan est à la fois le *negotium* et l'*instrumentum*. – M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 217. Pour cet auteur, le plan de formation est un acte juridique unilatéral à durée déterminée.

(259) G. Cornu, *Exposé des motifs, Source des obligations – Définitions (art. 1101 à 1103)*, in P. Catala (ss dir.), *Avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription*, Doc. fr., coll. « Rapport », 2006, p. 25, spéc. p. 26. V. égal. les projets d'articles du Code civil, p. 77 : « Art. 1101 : Les obligations naissent d'actes ou de faits juridiques. Certaines obligations naissent également de la seule autorité de la loi, comme les obligations de voisinage et les charges publiques dont il est traité dans les matières qui les concernent. – Art. 1101-1 : Les actes juridiques sont des actes de volonté destinés à produire des effets de droit. L'acte juridique conventionnel ou convention est l'accord conclu entre deux ou

par l'employeur, auteur du plan, alors que dans les faits juridiques⁽²⁶⁰⁾ les « conséquences juridiques n'ont pas été voulues, recherchées par l'agent »⁽²⁶¹⁾. Le plan de formation est un acte juridique unilatéral⁽²⁶²⁾ à durée déterminée générateur d'obligations⁽²⁶³⁾. Sa négociation, proposée de longue date⁽²⁶⁴⁾, l'a été sans succès.

190. – Histoire du plan de formation. Le plan de formation est d'abord né de la pratique⁽²⁶⁵⁾. Son encadrement légal et réglementaire a eu pour objectif d'inciter les employeurs à en établir un⁽²⁶⁶⁾ et à rationaliser les actions de formation engagées dans l'entreprise⁽²⁶⁷⁾. Le plan de formation est apparu pour la première fois sous l'appellation de « plan progressif de formation professionnelle ». Ce plan permettait de déroger à l'interdiction du travail des mineurs de moins de dix-huit ans dans les chantiers souterrains des mines, minières et carrières⁽²⁶⁸⁾. Le plan de formation tel qu'il existe aujourd'hui, émerge en 1978⁽²⁶⁹⁾, via l'introduction de l'obligation de

plusieurs personnes en vue de produire de tels effets. L'acte juridique unilatéral est un acte accompli par une seule ou plusieurs personnes unies dans la considération d'un même intérêt en vue de produire des effets de droit dans les cas admis par la loi ou par l'usage. L'acte juridique collectif est la décision prise collégalement par les membres d'une collectivité. L'acte unilatéral et l'acte collectif obéissent, en tant que de raison, pour leur validité et leurs effets, aux règles qui gouvernent les conventions ». Comp. art. 1101-2 : « Les faits juridiques sont des agissements ou des événements auxquels la loi attache des effets de droit. Le fait qui procure à autrui un avantage auquel il n'a pas droit constitue un quasi-contrat. Les obligations qui en découlent sont régies par le Sous-titre "Des quasi-contrats". Le fait qui cause sans droit un dommage à autrui oblige son auteur à le réparer. Cette obligation est régie par le Sous-titre "De la responsabilité civile" ».

(260) Du fait, il convient de distinguer les *situations de fait*, lesquelles ont été définies par un double critère : « ce sont des situations irrégulières auxquelles sont attachés certains des effets des situations de droit correspondantes » (L. Leveneur, *Situations de fait et droit privé*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 212, préf. M. Gobert, 1990, p. 4, n° 3).

(261) C. Brenner : *Rép. civ.* Dalloz, V° *Acte juridique*, § 21. – Adde, C. Brenner, *L'acte conservatoire*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 323, 1999, préf. P. Catala, p. 50, n° 70.

(262) G. Cornu, *Exposé des motifs, Source des obligations – Définitions (art. 1101 à 1103)*, in P. Catala (ss dir.), *Avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription*, Doc. fr., coll. « Rapport », 2006, p. 25, spéc. p. 26 : « L'acte unilatéral peut émaner de plusieurs personnes unies dans la poursuite d'un même intérêt (l'unité d'intérêt faisant reconnaître, malgré la pluralité d'auteurs, l'acte unilatéral) ».

(263) J.-L. Aubert et É. Savaux, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Sirey, 16^e éd., 2016, p. 244, n° 213 : « L'acte juridique est un acte volontaire, spécialement accompli par une personne pour produire, dans le cadre et les conditions du droit objectif, des effets de droit dont la nature et la mesure sont fondamentalement déterminées par sa volonté », p. 244, n° 213, note 2 : « Si souvent, la loi attache à tel ou tel acte certains effets qui échappent à la volonté des parties, il n'en demeure pas moins que cette volonté conserve un rôle déterminant : c'est parce que l'acte est voulu que les effets légaux se produisent ». Comp. p. 248, n° 217 : « Les faits juridiques se caractérisent par l'impuissance des personnes à en modeler les effets selon leur volonté : ce sont des événements qui, volontaires ou non, engendrent des effets de droit directement déterminés par la loi ».

(264) J.-P. Duparc, *Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue* : *Dr. soc.* 1982, p. 174, spéc. p. 176.

(265) V. Delannoy Le Blan, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, 2001, ss dir. P.-Y. Verkindt, p. 12, n° 3. – Adde, *Cass. soc.*, 4 avr. 1978, n° 76-13.410 : *Bull. civ.* 1978, V, n° 278. – M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* : *Dr. soc.* 1979, p. S.36, spéc. p. S.40.

(266) R. Vatinet, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, 1981, ss dir. G. Lyon-Caen, p. 145, n° 119.

(267) D. Pernin, *L'étude des besoins dans l'établissement du plan de formation : Hommes et techniques* 1972, n° 328 et J.-F. Nallet, *Plan de formation et intervention du comité d'entreprise dans la loi du 17 juillet 1978* : *AFP* juill.-août 1978, n° 35, p. 56 cités par R. Vatinet, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, 1981, ss dir. G. Lyon-Caen, p. 145-146, n° 119.

(268) Cf. D. n° 69-686, 18 juin 1969, relatif à l'admission et à l'emploi des jeunes travailleurs dans les chantiers souterrains des mines, minières et carrières, art. 3 : *JO* 22 juin 1969, p. 6336.

(269) M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* : *Dr. soc.* 1979, p. S.36, spéc. p. S.40. – La loi du 31 décembre 1974 est parfois citée comme étant la première consacrée au plan de formation (V. en ce sens : V. Delannoy Le Blan, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, 2001, ss dir. P.-Y. Verkindt, p. 3, n° 2). Cet élément est à nuancer car cette loi a simplement évoqué les stages de formation suivis à l'initiative du chef d'entreprise, ce qui n'est pas synonyme de plan de formation (cf. L. n° 74-1171, 31 déc. 1974, modifiant certaines dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle continue, art. 6 : *JO* 3 janv. 1975, p. 138). De même, la loi du 31 décembre 1975 a pu être mentionnée comme la première à faire allusion à la notion de plan de formation (P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit [1966-1996]*, L'Harmattan, 1996, p. 23, note 39), ce qui est, à tout le moins formellement, inexact (L. n° 75-1132, 31 déc. 1975, portant modification des titres 1^{er}, II et V du livre IX du Code du travail et relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue : *JO* 3 janv. 1975, p. 145).

consulter le comité d'entreprise sur le « plan de formation du personnel de l'entreprise »⁽²⁷⁰⁾. Le mécanisme a depuis lors été transposé aux administrations⁽²⁷¹⁾. Phénomène singulier dans l'univers de la formation professionnelle, le plan de formation a bénéficié d'une impressionnante stabilité en dépit du flot régulier de textes légaux et conventionnels bouleversant la quasi-totalité de l'édifice. Les modifications qui lui ont été apportées visent essentiellement à modifier le régime juridique des actions de formation qui y sont comprises, non le plan lui-même⁽²⁷²⁾. Sa flexibilité et sa stabilité ont assurément contribué à ce qu'il devienne la « voie royale » d'accès à la formation pour les salariés⁽²⁷³⁾. La loi du 4 mai 2004 a imposé une catégorisation ternaire des actions⁽²⁷⁴⁾ incluses dans le plan de formation⁽²⁷⁵⁾, devenue binaire avec la loi du 24 novembre 2009⁽²⁷⁶⁾.

191. – Élaboration du plan de formation. L'entreprise jouit, lors de l'élaboration du plan de formation, d'une grande liberté. Aucun modèle n'a été élaboré ; les textes sont rares et évasifs⁽²⁷⁷⁾. Cependant, certains éléments doivent être pris en considération⁽²⁷⁸⁾. Il en va ainsi des priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle établis au niveau de la branche⁽²⁷⁹⁾, des orientations de la formation professionnelle retenues par l'entreprise⁽²⁸⁰⁾, des résultats de la négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels⁽²⁸¹⁾, des mesures arrêtées dans le cadre du plan pour l'égalité professionnelle⁽²⁸²⁾, que celui-ci soit négocié⁽²⁸³⁾ ou non⁽²⁸⁴⁾, et,

(270) L. n° 78-754, 17 juill. 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 14 : *JO* 18 juill. 1978, p. 2857, spéc. p. 2860. *Adde*, C. trav. anc., art. L. 432-1.

(271) Cf. not. C. rur. pêche marit., art. L. 813-8, ann. I. – V. égal. É. Aubin, *Les dispositions relatives à la formation professionnelle des fonctionnaires tout au long de la vie* : *AJDA* 2007, p. 511. – M.-J. Gomez-Mustel et Ph. Soubirous, *La formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie : une transposition du droit privé* : *AJFP* 2009, p. 60.

(272) V. cependant *supra*, n° 190.

(273) A. Tarby, *Un nouveau droit de la formation pour les entreprises et les salariés*, L'Harmattan, 2005, p. 149.

(274) *Ibid.*, p. 156.

(275) Le plan de formation distinguait les actions d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi et les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés. V. sur ce point : A. Bocandé, *Rapp. Sénat n° 179*, 28 janv. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, p. 61 et p. 72 à 76.

(276) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 8, 4° : *JO* 25 nov. 2009, p. 20206. – *Adde*, G. Cherpion, *Rapp. AN n° 1793*, 2 juill. 2009, fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 35 et 95-98. – S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *Quand le législateur dépasse l'intention des partenaires sociaux : Semaine sociale Lamy 2010*, n° 1431, p. 3. – Sur l'actuelle catégorisation du plan de formation, V. *infra*, n° 202.

(277) C. trav., art. L. 6312-1, 1°. – C. trav., art. L. 6321-1, al. 4 et C. trav., art. L. 6331-1, 1°.

(278) Cf. C. trav., art. L. 2323-35 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi.

(279) C. trav., art. L. 2241-6. – V. en ce sens : P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 3. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 121, n° 135.

(280) C. trav., art. L. 2323-10, al. 1^{er}.

(281) C. trav., art. L. 2242-13.

(282) V. not. sur ce plan : V. Manigot, *Le traitement juridique de la discrimination dans l'entreprise, réflexions sur un risque*, thèse Paris II, LexisNexis, 2012, préf. B. Teysié, p. 277, n°s 768 et s.

(283) C. trav., art. L. 1143-1.

(284) C. trav., art. L. 1143-2 et D. 1143-6. *Adde*, C. trav., art. L. 1142-4 et L. 6112-2. – V. not. sur la négociation en matière d'égalité professionnelle : P. Le Cohu et G. de Raincourt, *Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, première partie : nouveau cadre et contenu* : *Cah. DRH* 2016, n° 231, p. 10 ; *Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deuxième partie : expert, plan d'action et sanctions* : *Cah. DRH* 2016, n° 232, p. 35. – É. Devaux, *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une réelle portée pratique ?* : *JCP S* 2014, 1371. – S. Pereira et É. Devaux, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : renforcement des obligations des entreprises* : *JCP S* 2013, 1029, rééd. in *JCP G* 2013, doct. 89. – G. de Raincourt et G. Duchange, *Égalité professionnelle : le maquis s'agrandit !*

plus largement, des résultats de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail⁽²⁸⁵⁾. L'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise⁽²⁸⁶⁾ et, surtout, l'établissement éventuel d'un plan d'adaptation imposé en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides⁽²⁸⁷⁾ peuvent être de nature à influencer la construction du plan de formation⁽²⁸⁸⁾.

192. – Au sein de l'entreprise, l'élaboration du plan de formation est susceptible de faire intervenir de nombreux acteurs⁽²⁸⁹⁾, ce qui peut susciter de vives tensions⁽²⁹⁰⁾. Deux méthodes d'élaboration du plan ont été recensées. Elles peuvent être combinées. La première est « descendante »⁽²⁹¹⁾ : le plan est élaboré en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise⁽²⁹²⁾ ; il est ensuite validé, voire amendé, par les services des ressources humaines et du contrôle de gestion. La seconde est « ascendante »⁽²⁹³⁾ : elle repose sur la prise en compte des besoins identifiés dans les différentes unités, le cas échéant grâce aux entretiens⁽²⁹⁴⁾ et notes individuels ; ou encore *via* la détection de besoins collectifs. Après que l'ensemble des demandes aient été compilées, l'entreprise doit identifier les coûts y afférents⁽²⁹⁵⁾ pour procéder à d'éventuels arbitrages : ne seront retenues que les actions de formation qui correspondent aux priorités de l'entreprise. Un budget prévisionnel est ensuite alloué à la formation en vue d'être présenté aux représentants du personnel avec le plan de formation⁽²⁹⁶⁾. Quelle que soit la méthode utilisée, l'élaboration d'un plan

À propos du projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : *Gaz. Pal.* 25 mars 2014, n° 84, p. 11 ; *Égalité professionnelle : des nouveautés en demi-teinte, à propos de l'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, du décret du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la circulaire DGT du 18 janvier 2013* : *Gaz. Pal.* 23 mars 2013, n° 82, p. 8 ; *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : mise en œuvre* : *JCP S* 2011, 1576.

(285) C. trav., art. L. 2242-8. – G. Santoro, *Réflexions sur l'efficacité du droit de la négociation collective sur l'égalité hommes-femmes* : *Dr. soc.* 2016, p. 49. – V. sur la négociation en matière de qualité de vie au travail : V. Drochon et R. Tafini, *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, ANI du 19 juin 2013 : *JCP S* 2013, act. 372.

(286) C. trav., art. L. 2323-29.

(287) C. trav., art. L. 2323-30.

(288) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 222.

(289) La préparation du plan de formation nécessite par ailleurs un important travail de conception et d'ingénierie pédagogique, mais aussi un suivi et une évaluation des formations. V. sur ces points : P. Santelmann, *De l'efficacité en formation continue*, éd. Liaisons, 2004. – V. égal. F. Mingotaud et F. Minet, *Rentabiliser la formation*, Les Éditions d'Organisation, 1994, préf. P. Caspar. – La conception, l'exécution et l'évaluation du plan nécessitent aussi une appropriation par une grande partie du personnel de l'entreprise, notamment des cadres, allant bien au-delà du seul responsable formation, même si ce dernier a un rôle fondamental en la matière. (V. en ce sens : H.-F. Koehlin, *Le droit de la formation continue*, LGDJ, 1976, préf. G. Lyon-Caen, p. 90 et s., n° 303.)

(290) P. Cousty et R. Sainsaulieu, *Le travail systémique de la formation permanente en entreprise* : *Dr. soc.* 1979, p. S.84, spéc. p. S.88.

(291) V. sur cette méthode et plus largement sur les aspects « gestionnaires » de la formation professionnelle : M. Barabel et O. Meier, *Construire la politique et le plan de formation*, in M. Barabel, O. Meier, A. Perret et T. Teboul (ss dir.), *Le grand livre de la formation*, préf. J.-P. Charlez et B. Ravache, Dunod, 2^e éd., 2016, p. 187-214, spéc. p. 194 et s.

(292) Sur la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, V. *infra*, n° 216.

(293) V. pour une conception ascendante de l'élaboration du plan de formation partant des besoins des services ou des ateliers : P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 3 et s. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 297, n° 479. – R. Vatinet, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, 1981, ss dir. G. Lyon-Caen, p. 130, n° 107.

(294) Sur les entretiens professionnels obligatoires, V. *supra*, n°s 164 et s.

(295) Il s'agit des coûts de formation *lato sensu* (frais pédagogiques, frais annexes à la formation, rémunérations). Cette étape doit permettre également à l'entreprise d'identifier les éventuelles possibilités de financement auprès de tiers, en particulier l'OPCA.

(296) Sur la consultation des représentants du personnel relative au plan de formation, V. *infra*, n°s 209 et s.

de formation est un processus long⁽²⁹⁷⁾, susceptible de mobiliser, dans les entreprises dont l'effectif le justifie, une personne, voire un service à temps plein, qui veillera par ailleurs à l'exécution du plan et, ultérieurement, à son évaluation.

193. – Périodicité. Le plan de formation est à durée déterminée. Alors qu'il est souvent élaboré annuellement, la loi du 5 mars 2014 a ouvert la voie, conformément au souhait des partenaires sociaux⁽²⁹⁸⁾, à une élaboration triennale sous réserve qu'elle ait été prévue par accord d'entreprise⁽²⁹⁹⁾. La loi du 17 août 2015 a mis un terme à cette faculté⁽³⁰⁰⁾. Le plan de formation peut-il être infra-annuel ? Certains l'admettent⁽³⁰¹⁾, d'autres l'excluent⁽³⁰²⁾. Cette dernière thèse est confortée par la loi du 5 mars 2014, celle-ci ayant imposé que le projet de plan de formation soit élaboré annuellement⁽³⁰³⁾.

194. – Contenu. Le contenu du plan de formation n'est pas fixé de façon rigoureuse par les textes. Ce plan a parfois été décrit comme le réceptacle de l'ensemble des formations déployées à l'initiative de l'employeur. Mais une action de formation peut s'inscrire dans le plan de formation sans être d'initiative patronale⁽³⁰⁴⁾. Le critère tenant au financement des actions de formation n'est pas non

(297) R. Vatinet, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, 1981, ss dir. G. Lyon-Caen, p. 130, n° 107. Selon M^{me} le Professeur Vatinet, le recensement des besoins de formation implique une étude « systématique des emplois, des capacités et des qualifications de chaque salarié ».

(298) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-3 : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(299) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 4° : JO 6 mars 2014, p. 4848. – Statistiquement, 25 % des entreprises présenteraient un plan pluriannuel de formation et 34 % souhaitent s'engager à court terme dans cette démarche (V. Grasset-Morel, *Le plan de formation 2016 à l'épreuve de la réforme : FPC Actualités* 2015, n° 112, p. 4, spéc. p. 5). Ceci peut être expliqué en partie par le fait que l'exécution d'une convention de formation professionnelle peut s'étaler sur une période supérieure à l'année (P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – deuxième partie : le nouveau cadre du plan de formation : Cah. DRH* 2014, n° 210, p. 2, spéc. p. 7). Sur les conventions de formation professionnelle, V. *infra*, n° 710.

(300) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, IV, 3° : JO 18 août 2015, p. 14346.

(301) V. en ce sens : P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 142, n° 169. Selon cet auteur, la consultation des représentants du personnel devra simplement être adaptée en conséquence.

(302) S. Neuville, *Le plan en droit privé*, thèse Toulouse, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 296, 1998, préf. C. Saint-Alary-Houin, p. 270, n° 286 : « Ainsi, le plan de formation, notamment, est décidé pour une durée déterminée, puisqu'un plan doit tous les ans être mis en œuvre. Sa durée sera donc au moins annuelle et il sera difficile à un chef d'entreprise de parvenir à le dénoncer durant cette période ». De façon périphérique, la position de cet auteur, en ce qu'elle semble assimiler le régime d'un acte unilatéral à celui d'un accord collectif interroge.

(303) Cf. C. trav., art. L. 2323-35 dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18 : JO 18 août 2015, p. 14346. La loi du 17 août 2015 n'a pas modifié le caractère annuel du plan de formation puisque ce dernier s'inscrit désormais dans la consultation relative à la politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi qui comprend des informations relatives au plan de formation (cf. C. trav., art. L. 2323-17, 3°).

(304) Cette affirmation est corroborée par l'intitulé du chapitre 1^{er} du titre II du livre III de la sixième partie du Code du travail qui vise les formations à l'initiative de l'employeur et le plan de formation. – V. égal. Cass. soc., 6 mai 1997, n° 93-41.581, *Kurtkowiak c/ CREA*, non publié au bulletin : *Dr. soc.* 1997, p. 969, obs. G. Couturier. – S'agissant du capital de temps de formation, V. *infra*, n° 304. Adde, S. Neuville, *Le plan en droit privé*, thèse Toulouse, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 296, 1998, préf. C. Saint-Alary-Houin, p. 167, n° 167, note 653 : « Le salarié peut aussi obtenir de l'employeur la prise en charge d'une action qu'il a lui-même choisie. Si l'employeur accepte cette prise en charge, le stage se trouve intégré dans le plan de formation ». – P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 17. L'auteur se réfère à un arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon, *Saunier-Duval c/ Cusimano*, sans toutefois en préciser la date et les références. – Le fait que le congé individuel de formation ait été nettement distingué du plan de formation en 1978 (R. Gros, *Le caractère libérateur des dépenses de formation de l'employeur : Dr. soc.* 1979, p. S.43, spéc. p. S.45. Adde, C. trav. anc., art. L. 930-1) et qu'en conséquence « les demandes individuelles ne soient plus intégrées au plan de formation » (V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise : Dr. soc.* 1979, p. S.62, spéc. p. S.67) ne doit pas faire oublier que ces dépenses pouvaient être imputées fiscalement sur la participation de l'entreprise à la formation professionnelle continue. – Il a été proposé de distinguer la notion de plan de formation de celle de programme de formation, cette dernière étant plus large que la première pour regrouper « l'ensemble des formations mises en œuvre dans le cadre ou hors du cadre de l'entreprise » (N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise : Dr. soc.* 2013, p. 941, spéc. p. 954).

plus pleinement satisfaisant : des actions de formation peuvent être financées en tout ou partie par l'entreprise sans entrer dans le plan de formation⁽³⁰⁵⁾ ; à l'inverse des actions de formation peuvent être intégrées au plan de formation alors qu'elles ne sont pas financées directement par l'entreprise⁽³⁰⁶⁾. Il faut également dissocier plan de formation et actions de formation anciennement imputables⁽³⁰⁷⁾. Au surplus le plan de formation peut comprendre des bilans de compétence⁽³⁰⁸⁾ et des actions de validation des acquis de l'expérience⁽³⁰⁹⁾ qui ne sont pas des actions de formation *stricto sensu*.

§ 2. – Le régime du plan de formation

195. – **Liberté, contrainte.** Le régime juridique du plan de formation est fait de libertés (I) et de contraintes (II).

I. – Les libertés

196. – **Contraintes supprimées, libertés renforcées.** Certaines contraintes ont été supprimées sur le plan fiscal (A). Sur le plan social, des libertés ont été renforcées (B).

A. – Des contraintes supprimées

197. – **Imputabilité fiscale.** Le système de formation professionnelle a été largement influencé par une logique fiscale⁽³¹⁰⁾ permettant à l'employeur de se libérer de son obligation de financement en réalisant des dépenses « libératoires »⁽³¹¹⁾, que la formation soit interne ou externe à l'entreprise⁽³¹²⁾. Le caractère *libératoire* d'une action de formation ne doit pas être confondu avec le caractère *imputable* : la formation doit avoir été exécutée pour être libératoire⁽³¹³⁾. Par voie de conséquence, les dépenses annexes à la formation n'étaient admises que lorsqu'elles étaient rattachables à une action de formation *libératoire*⁽³¹⁴⁾. Ce mécanisme

(305) Il en va ainsi des abondements au compte personnel de formation ou des financements de congés individuels de formation, non pris en charge par l'OPACIF.

(306) L'entreprise peut éventuellement bénéficier d'un financement total ou partiel de son OPCA au titre des fonds mutualisés de la section « plan de formation » (sur ce point, V. *infra*, n° 546 et s.).

(307) M. Barabel, O. Meier, A. Perret et al. (ss dir.), *Le grand livre de la formation*, préf. C. Carradot et G. Lefèvre, Dunod, 2012, p. 146.

(308) C. trav., art. R. 6321-2. V. égal. sur le bilan de compétences *infra*, n° 291.

(309) C. trav., art. L. 6421-2 et R. 6422-11 et s. – En application de ces textes, lorsque les actions de validation des acquis de l'expérience sont financées par l'employeur *via* le plan de formation, la conclusion d'une convention tripartite est obligatoire. Cette convention est conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisme intervenant en vue de valider les acquis de l'expérience du candidat. Elle doit respecter les règles applicables à toute convention de formation professionnelle et préciser le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions de prise en charge des frais correspondant aux actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience (C. trav., art. R. 6422-12). La signature par le salarié de la convention atteste de son consentement (C. trav., art. R. 6422-13).

(310) V. not. sur la note de « dépense fiscale » et les politiques de crédit d'impôt : O. Fouquet et B. Bohnert, *Fiscalité et incitation économique : RJEP 2014*, étude 2. – D. Gutmann, *Droit fiscal et efficacité économique*, in *L'efficacité économique en droit*, Economica, 2010, p. 111, spéc. p. 117 et s.

(311) L'employeur pouvait intégrer des actions de formation à son plan de formation sans pour autant les imputer fiscalement (V. Delannoy Le Blan, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, 2001, ss dir. P.-Y. Verkindt, spéc. p. 373, n° 213). – Les dépenses libératoires ne concernaient pas nécessairement des actions de formation intégrées au plan de formation de l'entreprise (cf. C. trav., art. L. 6331-19 anc.).

(312) R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur : Dr. soc.* 1979, p. S.43.

(313) C. trav. anc., art. L. 950-8. – R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur : Dr. soc.* 1979, p. S.43, spéc. p. S.44.

(314) R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur : Dr. soc.* 1979, p. S.43, spéc. p. S.44. *Adde*, C. trav. anc., art. L. 900-2.

présentait plusieurs inconvénients. Pouvaient être imputés des frais indirectement rattachables à de la formation comme les rémunérations ou les dépenses d'équipement⁽³¹⁵⁾, ceux-ci gonflant artificiellement le montant des sommes réellement consacrées au développement de la formation professionnelle continue. En outre, même lorsque les financements étaient utilisés pour financer des actions de formation professionnelle au sens strict, il s'agissait dans la majorité des cas de formations obligatoires, rendant inutile le mécanisme du crédit d'impôt destiné à « orienter le financement privé vers un but qu'il n'atteint pas spontanément »⁽³¹⁶⁾. Enfin, ce système impliquait un contrôle administratif en deux temps de l'imputabilité : l'administration la contrôlait en s'assurant d'abord de la réalité de l'action, ensuite de la validité des dépenses exposées⁽³¹⁷⁾.

198. – Suppression de l'imputabilité fiscale. La loi du 5 mars 2014 a supprimé l'imputabilité fiscale en réformant le financement de la formation professionnelle continue⁽³¹⁸⁾. Cette suppression réhabilite la notion d'action de formation dans l'entreprise au sens du Code du travail, altérée jusqu'alors par le poids de celle d'action imputable fiscalement⁽³¹⁹⁾. En réduisant les contraintes et les contrôles administratifs⁽³²⁰⁾, la suppression de l'imputabilité devrait favoriser l'innovation pédagogique⁽³²¹⁾.

B. – Des libertés renforcées

199. – Liberté relative à l'élaboration du plan de formation. L'établissement d'un plan de formation a toujours été présenté comme facultatif pour l'employeur⁽³²²⁾, car procédant de son pouvoir de direction⁽³²³⁾. Sa latitude en la matière a même été qualifiée de discrétionnaire⁽³²⁴⁾. La recodification de 2008⁽³²⁵⁾ et la loi du 5 mars

- (315) R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur* : Dr. soc. 1979, p. S.43, spéc. p. S.46-47.
- (316) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 237.
- (317) P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur* : Dr. soc. 1998, p. 233, spéc. p. 234.
- (318) C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, 12 févr. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 21.
- (319) J.-M. Luttringer, *La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 969, spéc. p. 971.
- (320) Les contrôles sont essentiellement réalisés par les représentants du personnel et par le juge judiciaire le cas échéant (« Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 174).
- (321) Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 76, § 358.
- (322) A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 242, n° 304. – F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 337, n° 472. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 119, n° 132. – N. Maggi-Germain, *La capacité du salarié à occuper un emploi* : Dr. soc. 2009, p. 1234, spéc. p. 1239. – S. Pelicier-Loevenbruck et C. Dumel, *Établir un plan de formation* : JCP S 2015, 1308 : « L'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place un plan de formation au sens formel du terme (à défaut, la consultation des IRP sur le plan de formation devient par hypothèse sans objet) ».
- (323) A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 243, n° 306. – A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 355, n° 601. – V. cependant, lorsque l'absence de plan de formation constitue un indice du manquement de l'employeur à ses obligations de formation : CA Angers, ch. soc., 1^{er} mars 2016, n° 13/03163.
- (324) Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 268, p. 400. – Contra, M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 220. – CA Besançon, ch. soc., 2 avr. 2004, n° 03-906, *Gantner c/ Sté Belleville* : RJS 12/2004, n° 1385. – V. égal. A. Sériaux, *Manuel de droit des obligations*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2^e éd., 2015, p. 179 : « Rares sont aujourd'hui les droits considérés comme discrétionnaires : insusceptibles de contrôle judiciaire pour abus ».
- (325) M.-J. Gomez-Mustel, *À la découverte du nouveau Code – Formation professionnelle tout au long de la vie* : RDT 2008, p. 217. Cet auteur a posé la question de savoir si la recodification de 2008 n'avait pas subordonné l'établissement du plan de formation à la présence d'un comité d'entreprise, par l'utilisation de la formule « le cas échéant » à

2014⁽³²⁶⁾ ont introduit un doute sur le caractère facultatif de l'élaboration de ce plan, doute balayé par la loi du 17 août 2015⁽³²⁷⁾.

200. – Liberté relative au contenu du plan de formation. L'employeur est en principe libre de déterminer les formations suivies dans le cadre du plan de formation⁽³²⁸⁾ ainsi que les salariés bénéficiaires⁽³²⁹⁾, sauf discrimination prohibée⁽³³⁰⁾. L'abus de droit constitue également une limite au pouvoir de direction du chef d'entreprise, ce dernier ne devant être guidé que par l'intérêt de l'entité qu'il gouverne⁽³³¹⁾. L'employeur qui « envoie » un salarié protégé en formation dans le seul but de l'éloigner de l'entreprise est en conséquence passible de sanctions⁽³³²⁾. Peut-on qualifier le suivi d'une formation d'avantage de façon à appliquer au départ en formation le principe d'égalité de traitement ? Une réponse négative s'impose⁽³³³⁾ puisque le suivi d'une formation dans le cadre du plan correspond à l'exécution normale du contrat de travail⁽³³⁴⁾. Il s'agit d'une obligation légale, non d'un avantage⁽³³⁵⁾. Le

l'article L. 6312-1 du Code du travail (C. trav., art. L. 6312-1, 1° : « L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré : 1° : À l'initiative de l'employeur, *le cas échéant*, dans le cadre du plan de formation ; »).

(326) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 4° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(327) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, IV, 3° : JO 18 août 2015, p. 14346. – L'article L. 2323-35 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 août 2015, disposait que « le projet de plan de formation tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ». Ce texte a été modifié par la loi du 5 mars 2014. Celle-ci a ajouté que « le projet de plan de formation est élaboré annuellement ». Fallait-il en déduire que l'établissement d'un tel plan était obligatoire ? En l'absence d'élément en ce sens dans les travaux préparatoires de la loi du 5 mars 2014, il convient d'être prudent quant à cette interprétation. La réserve doit être d'autant plus grande que la loi du 17 août 2015 n'a pas repris cette rédaction puisqu'elle a transformé la consultation du comité d'entreprise relative au plan de formation en une information délivrée dans le cadre plus global de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (cf. C. trav., art. L. 2323-15 et s. et *infra*, n° 217).

(328) En outre, selon un auteur, l'employeur est libre de fixer le degré de détail des informations figurant dans le plan de formation (P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 140, n° 167. – Pour d'autres auteurs, il faut que le comité reçoive les listes nominatives des salariés ayant bénéficié d'un congé de formation ou ayant demandé un tel congé (M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 670-671, n° 1139). – V. égal. pour une appréciation du comité action par action : O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 298, n° 481. – Le plan peut être présenté sous forme de cadres budgétaires généraux, d'une liste d'actions, ou plus rarement, d'une liste de noms de salariés susceptibles de partir en formation (P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur : Dr. soc.* 1998, p. 233, spéc. p. 234).

(329) A. Bocandé, Rapp. Sénat n° 179, 28 janv. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, p. 59.

(330) A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 243, n° 307. – V., par ex. pour une discrimination à raison de l'âge : Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 13-10.294, *Sté Air France c/ Alain Viville* : *Bull. civ.* 2014, V, n° 55 ; *RJS* 5/2014, n° 440 ; *JCP S* 2014, 1331, note B. Bossu.

(331) V. la position d'un auteur estimant que l'envoi en formation ne peut être guidé que par l'intérêt de l'entreprise : P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur : Dr. soc.* 1998, p. 233, spéc. p. 236.

(332) P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 17. L'auteur se réfère pour justifier sa position à un arrêt où n'était pas en cause un envoi en formation (cf. Cass. soc., 2 juill. 1980, n° 78-16.183, *SA Transports Fouvet Mercier c/ Baer* : *Bull. civ.* 1980, V, n° 586). Ce comportement est également susceptible selon cet auteur de caractériser un délit d'entrave.

(333) *Contra* : CA Lyon, ch. soc. A, 3 juin 2013, n° 12/04965 : *Cah. soc.* 2013, p. 341, obs. A. Martinon.

(334) J.-M. Verdier, A. Cœuret et M.-A. Souriac, *Droit du travail*, vol. 2, *Rapports individuels*, Dalloz, 16^e éd., 2011, p. 201. – V. égal. sur ce point : F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 339, n° 476.

(335) Lorsque la différence de traitement est le résultat d'une norme légale, l'avantage susceptible de profiter aux salariés sort du champ de la comparaison (J.-F. Cesaro, *L'ascension du principe jurisprudentiel d'égalité* : *JCP S* 2015, 1242, spéc. n° 5). – Puisque le suivi d'une formation ne constitue pas un avantage, la qualification d'avantage en nature doit également être exclue. V. sur la notion d'avantage en nature : P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 513 et s., n°s 596 et s. – Si le salarié dispose « d'une sorte de créance de formation à l'encontre de son employeur » (M. Del Sol, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : *Dr. soc.* 1994, p. 412, spéc. p. 417), il ne peut pas exiger le suivi d'une formation identique à celle dispensée à un collègue. L'employeur peut s'acquitter de son obligation selon des modalités distinctes. Pour être efficace, la formation doit au demeurant être la plus adaptée possible au public qui en bénéficie. L'entreprise

contrat de travail n'est pas suspendu pendant la formation suivie dans le cadre du plan⁽³³⁶⁾, y compris lorsqu'elle n'a pas été engagée à l'initiative de l'entreprise⁽³³⁷⁾. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur est d'ailleurs renforcé en période de formation⁽³³⁸⁾, car celle-ci doit être considérée comme « une chance » pour le salarié⁽³³⁹⁾ : « La formation obéit aux mêmes contraintes et aux mêmes règles que le travail avec des sujétions nouvelles pour le salarié. En sus de l'obligation de participer au stage, le salarié est tenu de fournir un effort supplémentaire afin que le stage lui soit bénéfique »⁽³⁴⁰⁾. Seul le salarié peut être tenu pour responsable en cas d'échec aux examens, particulièrement s'il a fait preuve de mauvaise volonté⁽³⁴¹⁾.

201. – Si l'entreprise jouit d'une grande latitude lorsqu'elle choisit les formations dispensées à son personnel, cette liberté peut être génératrice de complexité. Le propos concerne particulièrement les entreprises de taille modeste n'ayant pas les moyens d'identifier, dans le maquis des offres de formation, celles qui sont les plus adaptées à leurs besoins. Cette complexité a favorisé l'émergence d'organismes chargés de les accompagner spécialement dans ce domaine⁽³⁴²⁾. À cette contrainte de nature « organisationnelle » s'ajoutent des contraintes juridiques.

II. – Les contraintes

202. – « **Catégorisation** » du plan de formation. Si l'employeur n'a pas l'obligation d'élaborer un plan de formation, il est soumis, lorsqu'il s'engage dans cette voie, au respect de certaines règles⁽³⁴³⁾. Il doit en effet distinguer les actions de formation qui figurent dans le plan selon leur nature, en deux catégories⁽³⁴⁴⁾. La première englobe

peut donc choisir des formations différentes en termes de durée, d'organisme de formation, donc de coût de formation pour des salariés exerçant les mêmes fonctions et ayant le même poste. Ce qui compte, c'est que l'employeur ait rempli entièrement ses obligations. L'entreprise préfère généralement organiser des formations collectives pour réaliser des économies d'échelle et simplifier sa gestion.

(336) A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 355, n° 601. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 105, n° 165. – P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 267. – S. Hennion-Moreau, *Droit du travail*, Masson, 1988, p. 29.

(337) Cass. soc., 6 mai 1997, n° 93-41581, *Kurtkowiak c/ CREA*, non publié au bulletin : *Dr. soc.* 1997, p. 969, obs. G. Couturier. – Adde, « Une demande présentée par le salarié n'exclut pas que le stage se rattache au plan de formation » (G. Couturier, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2^e éd., 1993, p. 540, n° 341).

(338) M.-J. Gomez-Mustel, *Formation et adaptation dans la jurisprudence sociale* : *Dr. soc.* 1999, p. 801, spéc. p. 810.

(339) O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 105, n° 166-167. – Adde, Cass. soc., 11 déc. 2015, n° 14-23593, non publié au bulletin. Dans cette espèce, un salarié totalisant une ancienneté de quinze ans dans l'entreprise a été absent à une demi-journée de formation « habilitation électrique ». Il a été valablement licencié pour faute grave nonobstant l'absence d'observations sur la qualité de son travail jusqu'à une date très récente. Pour justifier leur décision, les juges ont retenu que le comportement du salarié constituait une manifestation de mauvaise volonté de sa part, caractérisée également par un abandon de son poste de travail provoquant un arrêt de la chaîne de production.

(340) P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 274.

(341) Cass. soc., 29 mai 1986, n° 84-44.709 : *Bull. civ.* 1986, V, n° 264. En l'espèce, le salarié avait refusé par deux fois de se rendre aux examens. Il est débouté de sa demande relative à l'entrave apportée à sa promotion.

(342) S. Esposito, À Lyon, un organisme de formation veut créer une université d'entreprise mutualisée pour les PME et les ETI : *AEF Dépêche* 19 juin 2015, n° 502123. Ces organismes sont chargés de globaliser les achats de formation afin de mutualiser les coûts et de réaliser des économies d'échelle.

(343) V. not. sur la catégorisation des actions de formation : C. Rosenberg, *Le contrat de travail à l'épreuve de la démarche compétences*, thèse dactyl. Paris II, 2009, ss dir. J.-M. Olivier, p. 310-311.

(344) C. trav., art. L. 2323-36 dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 août 2015. – B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martignon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 156, n° 300.

les actions de formation relatives à l'adaptation du salarié à son poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi⁽³⁴⁵⁾. La seconde comprend les actions de développement des compétences⁽³⁴⁶⁾. Cette distinction est importante : le régime juridique des actions varie sensiblement selon qu'elles relèvent de l'une ou de l'autre catégorie⁽³⁴⁷⁾.

203. – En matière de durée du travail⁽³⁴⁸⁾ a été constatée, par suite de la distinction précédente, une « tendance de plus en plus marquée » à « extraire les temps de formation du temps de travail effectif et à faire du salarié un co-investisseur, avec l'employeur de sa formation »⁽³⁴⁹⁾. Paradoxalement, ce résultat s'inscrit dans un contexte général d'ascension du droit au respect de la vie personnelle dans les relations de travail⁽³⁵⁰⁾. La « catégorisation » a également des incidences en matière de rémunération et de charges sociales⁽³⁵¹⁾.

204. – **Catégorie I.** Les actions relevant de la première catégorie du plan de formation sont obligatoires pour l'entreprise comme pour le salarié⁽³⁵²⁾ et constituent du temps de travail effectif. Les heures qui y sont consacrées doivent être rémunérées normalement⁽³⁵³⁾. La règle revêt un caractère d'ordre public : nulle convention, individuelle⁽³⁵⁴⁾ ou collective⁽³⁵⁵⁾, ne peut y déroger.

205. – **Catégorie II.** Les actions appartenant à la seconde catégorie sont facultatives pour l'entreprise comme pour le salarié⁽³⁵⁶⁾. Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences⁽³⁵⁷⁾. L'accord écrit du salarié est un préalable obligatoire⁽³⁵⁸⁾. L'entreprise doit définir avec lui, avant son départ

(345) Ces règles ont été insérées au sein du Code du travail par la loi du 4 mai 2004 (cf. C. trav., art. L. 932-1 anc. – P.-H. Antonmattei, *La réforme du 4 mai 2004 : Dr. et patrimoine sept.* 2004, p. 120).

(346) Y. Pagnierre, *Le développement des compétences professionnelles : Cah. soc.* 2017, p. 103.

(347) B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 156-157, n° 301.

(348) V. sur les questions de temps de travail, de repos et de formation : J.-M. Luttringer, *Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ? : Dr. soc.* 2000, p. 277. – F. Favennec-Héry, *Temps de formation, temps de travail : quelques observations : Dr. soc.* 2004, p. 494. – « Pendant longtemps, la question a donné lieu à une approche binaire. Engagée à l'initiative de l'employeur, la formation était considérée comme du temps de travail. Dans le cas inverse, elle opérât une suspension du contrat de travail. C'est par la voie conventionnelle que l'idée d'une co-responsabilité de l'employeur et du salarié en matière de formation a vu le jour. Cette idée de co-investissement fut reprise et amplifiée par la loi du 19 janvier 2000, par l'ANI du 5 décembre 2003, puis par la loi du 4 mai 2004, relative à la formation tout au long de la vie professionnelle, et au dialogue social. Sont ainsi apparus des "tiers-temps formation" » (F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 340, n° 477. – F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation : Dr. soc.* 2004, p. 866, spéc. p. 869). V. égal. sur la « crise d'identité » de la notion de temps de travail : F. Dumont, *Les transformations du droit des temps de travail et de repos : JCP S* 2015, 1244, spéc. n° 12.

(349) J.-M. Verdier, A. Cœuret et M.-A. Souriac, *Droit du travail*, vol. 2, *Rapports individuels*, Dalloz, 16^e éd., 2011, p. 201.

(350) B. Bossu, *L'ascension du droit au respect de la vie personnelle : JCP S* 2015, 1241.

(351) A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 242, n° 304.

(352) Sur ces points, V. *supra*, n°s 148 et s. et n°s 156 et s.

(353) C. trav., art. L. 6321-2.

(354) Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 06-45.914, *Gibourdel c/ Sté BHM*, non publié au bulletin : *RJS* 4/2009, n° 334.

(355) Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-11.164, *UIMM et a. c/ Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (FTM-CGT) : Bull. civ.* 2007, V, n° 123 ; *RJS* 10/2007, n° 1096 ; *RDT* 2007, p. 733, obs. M. Véricel ; *RJS* 10/2007, p. 803, rapp. H. Gosselin.

(356) Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (C. trav., art. L. 6321-7).

(357) C. trav., art. L. 6321-6 et s. et R. 6321-4 et s. – Sur les actions de développement des compétences, V. *infra*, n° 250.

(358) C. trav., art. L. 6321-6 et L. 6321-7. – L'accord écrit du salarié peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion (C. trav., art. R. 6321-4). – V. s'agissant de réserves relatives à la volonté du salarié : C. Mathieu, *Volonté du salarié et temps de travail*, in T. Sachs (ss dir.), *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2012, p. 231, spéc. p. 240 et s. – N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés : Dr. soc.* 2004, p. 482, spéc. p. 484 : « Libre sur le papier, l'initiative se révèle bien souvent, dans la pratique, contrainte ».

en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues⁽³⁵⁹⁾. Les engagements de l'entreprise portent sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié⁽³⁶⁰⁾, les conditions dans lesquelles il accédera en priorité, dans un délai d'un an à compter de la fin de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et bénéficiera de la classification correspondant à l'emploi occupé⁽³⁶¹⁾.

206. – Les heures de formation peuvent se dérouler en dehors du temps de travail⁽³⁶²⁾, dans la limite de quatre-vingts heures par an⁽³⁶³⁾, dès lors que le salarié l'accepte⁽³⁶⁴⁾. Son accord lui permet de percevoir une allocation de formation⁽³⁶⁵⁾ égale à 50 % de sa rémunération nette de référence⁽³⁶⁶⁾ et, si un accord de branche le prévoit, une majoration compensatrice des frais supplémentaires de garde d'enfant engendrés par le suivi de la formation en dehors du temps de travail⁽³⁶⁷⁾. L'allocation de formation doit être versée au plus tard à la date d'échéance du salaire du mois suivant celui où les heures de formation ont été accomplies⁽³⁶⁸⁾. Un document récapitulatif, annexé au bulletin de paie, retraçant l'ensemble des heures de formation réalisées et des versements de l'allocation doit être remis annuellement au salarié⁽³⁶⁹⁾.

(359) C. trav., art. L. 6321-8, al. 1^{er}.

(360) C. trav., art. L. 6321-8, 2^e.

(361) C. trav., art. L. 6321-8, 1^{er}.

(362) Pour M. Bernier, la formation en dehors du temps de travail en matière de développement des compétences « ne répond pas à une réalité pratiquée par les entreprises » (Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319). – F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 364-365, n° 479 : « Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler hors des horaires de travail ; elles ne peuvent être qualifiées de temps de travail effectif, ni être considérées comme du temps de repos. Cette formation en dehors du temps de travail fait l'objet d'un régime mixte, ni totalement temps de travail, ni totalement autonome et qui nécessite souvent l'intervention du droit conventionnel ».

(363) C. trav., art. L. 6321-6, 1^{er}. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est fixée à 5 % du forfait (C. trav., art. L. 6321-6, 2^e).

(364) Dans ce cas, le salarié est toujours couvert contre le risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle (C. trav., art. L. 6321-11) même si l'allocation de formation n'a pas, légalement, le caractère de rémunération au sens des articles L. 3221-3 du Code du travail, L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (C. trav., art. L. 6321-12).

(365) C. trav., art. L. 6321-10.

(366) C. trav., art. R. 6321-5, al. 1^{er}. – En cas de suivi d'une formation de catégorie II en période d'activité partielle, le versement de l'allocation de formation ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été placé dans une telle période (C. trav., art. D. 6321-5, al. 2). – Le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation est déterminé par le rapport entre le total des rémunérations nettes versées au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois (C. trav., art. R. 6321-6, al. 1^{er}). Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté requise pour prétendre à l'application de cette règle de calcul, son salaire horaire de référence est déterminé en fonction du total des rémunérations et du total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise (C. trav., art. D. 6321-6, al. 2). L'article D. 6321-7 du Code du travail décide que, pour les salariés temporaires, les heures rémunérées au titre de la mission en cours servent de référence au calcul du montant de l'allocation de formation. À défaut, ce sont les heures effectuées au cours de la dernière mission qui sont prises en compte. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et une formule de calcul figurant au second alinéa de l'article D. 6321-7 du Code du travail (sur cette formule, V. *infra*, n° 272).

(367) C. trav., art. D. 6321-8.

(368) C. trav., art. D. 6321-9. Ces dispositions s'appliquent à défaut d'accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise. – Le défaut de paiement par l'employeur de l'allocation de formation n'a pas pour effet de transformer ces heures de formation en temps de travail effectif (Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26347, non publié au bulletin).

(369) C. trav., art. D. 6321-10.

207. – Pertinence de la « catégorisation ». Particulièrement délicate à mettre en œuvre en pratique car elle doit être effectuée en fonction de chaque salarié et de la formation suivie⁽³⁷⁰⁾, la « catégorisation » des actions de formation relève de l'équilibre⁽³⁷¹⁾ : la définition de chaque catégorie n'est pas d'une grande précision⁽³⁷²⁾ et ne permet pas d'épuiser l'ensemble des actions de formation⁽³⁷³⁾. Il y a donc dans cet exercice une part d'artifice. Les actions de formation dépassent le périmètre binaire des catégories légales du plan de formation. Les bilans de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience illustrent cette difficulté. Cependant, elle ne doit pas conduire l'employeur à mélanger les qualifications. En cas d'erreur, le juge judiciaire requalifierait l'ensemble des actions de formation placées dans une mauvaise catégorie⁽³⁷⁴⁾.

208. – Bilan et contrôle du plan de formation. Certaines actions de formation ont pu être, postérieurement à l'élaboration du plan de formation, annulées ou reportées⁽³⁷⁵⁾. L'exécution du plan de formation appelle donc un contrôle exercé par les représentants du personnel⁽³⁷⁶⁾ qui pallie l'amoindrissement de celui de l'administration⁽³⁷⁷⁾ né de la suppression de l'imputabilité fiscale⁽³⁷⁸⁾. Toutefois, le plan de formation a été présenté comme se muant, après son élaboration, en un engagement unilatéral de l'employeur⁽³⁷⁹⁾. Cette vision, si elle était entérinée par la jurisprudence, serait lourde de conséquences. En cas d'écart trop important entre les actions de formation présentées aux représentants du personnel et celles effectivement réalisées, l'employeur pourrait être sanctionné, à tout le moins civilement⁽³⁸⁰⁾.

(370) P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 125, n° 141 : « Selon le poste occupé, une même formation peut éventuellement entrer dans des catégories différentes. Ainsi, ce qui relèverait pour un salarié du domaine de l'évolution de son emploi pourrait, pour un autre salarié, relever du domaine du développement de ses compétences ».

(371) C. Parlant et C. Bonaïti, *De l'obligation de se former à un droit à être formé : Semaine sociale Lamy 2001*, n° 1051, p. 6, spéc. p. 10. – J.-M. Luttringer, *Vers de nouveaux équilibres entre-temps de travail et temps de formation ? : Dr. soc. 2000*, p. 277, spéc. n° 2 : « Les employeurs auront pour premier réflexe d'expulser hors du temps de travail effectif tout ce qui ne contribue pas directement à la production. On paiera au salarié sa performance, c'est-à-dire sa contribution directe à la productivité, à charge pour lui de la maintenir au plus haut niveau par le développement de sa compétence au moyen notamment de la formation ».

(372) Cf. C. trav., art. L. 6313-3. – Adde, V. Merle, *Un accord historique ? : Dr. soc. 2004*, p. 455, spéc. p. 459.

(373) Cf. C. trav., art. L. 6313-1 et s.

(374) S. Dougados et Ph. Piccoli, *Optimiser son budget formation, deuxième partie : Cah. DRH 2015*, n° 224, p. 9, spéc. p. 15.

(375) P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 129, n° 146. Selon cet auteur, dans certaines entreprises, le taux de non-réalisation des actions peut dépasser les 50 %.

(376) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 222.

(377) « Il est vrai que la représentation du personnel, même lorsqu'elle existe dans l'entreprise, n'est pas nécessairement l'instance de dialogue et de contrôle des décisions de l'employeur comme l'imagine un peu trop souvent le législateur » (P.-Y. Verkindt, *Réformer les instances de représentation du personnel : pourquoi ? pour qui ? pour quoi faire ? : Rev. dr. Assas févr. 2013*, n° 7, p. 105, spéc. p. 106).

(378) V. *supra*, n° 198. – Antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les représentants du personnel pouvaient utiliser les critères de l'administration pour contrôler la nature des actions de formation et leur correcte qualification. V. en ce sens : O. Sévion, *Élus du comité d'entreprise : les bonnes pratiques – Guide pour une appropriation réelle des attributions économiques du CE*, Gereso éd., 2015, p. 175.

(379) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 225.

(380) V. en outre pour une qualification pénale de délit d'enclave : P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur : Dr. soc. 1998*, p. 233, spéc. p. 235.

Le rôle des représentants du personnel

209. – **Seuils d'effectif.** Le rôle des représentants du personnel est susceptible de varier selon que l'entreprise compte cinquante salariés (§ 1) ou n'atteint pas ce seuil (§ 2)⁽³⁸¹⁾.

§ 1. – Le rôle des représentants du personnel dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

210. – **CE, CHSCT.** Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité d'entreprise (I) a, en matière de formation, une compétence plus étendue que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (II).

I. – Le rôle du comité d'entreprise

211. – **Histoire.** Dès 1945⁽³⁸²⁾, les comités d'entreprise ont eu la charge de contrôler la gestion des œuvres sociales ayant pour objet les centres d'apprentissage et de formation professionnelle⁽³⁸³⁾. Ils assuraient la gestion des institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle⁽³⁸⁴⁾. Ils pouvaient en outre constituer des commissions pour l'étude des questions d'apprentissage, de formation et de reclassement professionnel⁽³⁸⁵⁾. L'institution de pareilles commissions a été rendue obligatoire, dans les entreprises employant plus de trois cents salariés, par la loi du 18 juin 1966⁽³⁸⁶⁾. Ce même texte a imposé la consultation du

(381) Si un comité d'entreprise et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail existent dans les entreprises de moins de cinquante salariés, soit parce qu'ils ont été créés conventionnellement (C. trav., art. L. 2322-3. – Cass. crim. 5 mars 2013, n° 11-83.984 : *Bull. crim.* 2013, n° 213 ; *RJS* 6/2013, n° 459 ; *JCP S* 2013, 1197, note F. Duquesne ; *JCP E* 2013, 1589, note M.-C. Amauger-Lattes. – *Adde.* C. Clavier-Rousset, *Quel contenu pour le délit d'entrave ? : Dr. pén.* 2014, dossier 3, spéc. n° 5. – Cass. soc., 16 déc. 1998, n°s 97-60.525 et 97-60.526, *Marrucho et a. c/ C^e laitière Besnier* : *Bull. civ.* 1998, V, n° 564 ; *RJS* 2/1999, n° 23, concernant la désignation d'un délégué syndical), soit parce qu'ils subsistent en dépit d'une baisse des effectifs (C. trav., art. L. 2322-7. – Cass. soc., 3 févr. 1998, n° 96-60.207, *CFTC et a. c/ Sté Télé systèmes et a.* : *Bull. civ.* 1998, V, n° 60 ; *JurisData* n° 1998-000385 ; *TPS* 1998, comm. 124), le rôle des représentants du personnel s'exerce comme dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. V. égal. : G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 30^e éd., 2015, p. 1145-1146, n° 1091.

(382) L'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise ne traite pas directement, à la différence de ses règlements d'application, des problèmes de formation professionnelle (cf. Ord. n° 45-280, 22 févr. 1945, instituant des comités d'entreprise : *JO* 23 févr. 1945, p. 954 ; *Dr. soc.* 1945, p. 58 et s.).

(383) D. n° 45-2751, 2 nov. 1945, portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, art. 3, al. 3 : *JO* 6 nov. 1945, p. 7327 ; *Dr. soc.* 1946, p. 290. – Le comité d'entreprise devait en principe gérer l'ensemble des œuvres sociales de toute nature visées par l'article 2 du décret du 2 novembre 1945 (cantines, coopératives de consommation, logements, jardins ouvriers, crèches, colonies de vacances, etc.). Les centres d'apprentissage et de formation professionnelle occupent une place singulière au sein de l'ensemble des œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés, des anciens salariés et de leurs familles puisqu'ils ne sont pas gérés par le comité. Ce dernier en contrôle seulement la gestion.

(384) Tel est le cas des bibliothèques, cercles d'études, cours de culture générale et d'enseignement ménager (D. n° 45-2751, 2 nov. 1945, portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, art. 3, al. 1^{er} et art. 2, 4^e : *JO* 6 nov. 1945, p. 7327 ; *Dr. soc.* 1946, p. 290).

(385) D. n° 45-2751, 2 nov. 1945, portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, art. 7 : *JO* 6 nov. 1945, p. 7327 ; *Dr. soc.* 1946, p. 290.

(386) L. n° 66-427, 18 juin 1966, modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-280 du 22 févr. 1945 instituant des comités d'entreprises, art. 2, al. 5 : *JO* 25 juin 1966, p. 5267. – Pourtant ce texte ne fût véritablement appliqué qu'après 1971 (J.-F. Nallet, *Les comités d'entreprise face à la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 1979, p. S.75, spéc. p. S.81).

comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel⁽³⁸⁷⁾. L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 a rappelé ces principes⁽³⁸⁸⁾. La loi qui en a assuré la transposition a imposé que le comité délibère chaque année sur le thème de la formation professionnelle continue⁽³⁸⁹⁾.

212. – Au fil des ans, les obligations de consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ont été multipliées par le législateur⁽³⁹⁰⁾. En 1978, il est décidé qu'il doit être obligatoirement consulté sur le plan de formation de l'entreprise⁽³⁹¹⁾. En 1982, est imposée la consultation du comité d'entreprise sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies⁽³⁹²⁾ susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel⁽³⁹³⁾. L'information trimestrielle du comité sur l'évolution des commandes et la situation financière de l'entreprise imposée dès

(387) Le comité est « obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques » (L. n° 66-427, 18 juin 1966, modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, art. 2, al. 4 : JO 25 juin 1966, p. 5267). Il s'agit de la première consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle (N. Catala, *L'entreprise*, in G.-H. Camerlynck [ss dir.], *Traité de droit du travail*, t. 4, Dalloz, 1980, p. 612, n° 561. – J.-M. Luttringer, *L'avenant du 9 juillet 1976 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels* : Dr. soc. 1976, p. 507, spéc. p. 513 à 515). – Cependant, ses effets furent limités. Les orientations générales ont rarement été développées. Lorsqu'elles l'étaient, les élus n'en tiraient pas un grand intérêt (J.-F. Nallet, *Les comités d'entreprise face à la formation professionnelle* : Dr. soc. 1979, p. S.75, spéc. p. S.76).

(388) ANI 9 juill. 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, préambule, pt X : « Les signataires rappellent en particulier que les comités d'entreprise sont obligatoirement consultés sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques. Ils rappellent également que les commissions de formation professionnelle doivent être mises en place et fonctionner normalement dans toutes les entreprises comptant plus de trois cents salariés ».

(389) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 15, al. 1^{er} : JO 17 juill. 1971, p. 7037. – À défaut, les entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne produisaient pas de procès-verbal de carence n'étaient pas considérées comme s'étant conformées aux dispositions légales relatives à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue et devaient s'acquitter d'une majoration au moins égale à 50 % de leur obligation fiscale. Bien que rarement mise en œuvre (en 1973 les majorations représentaient environ 2 % du montant total de la participation obligatoire des entreprises de cinquante salariés et plus, cf. J.-M. Luttringer, *La formation professionnelle – Comité d'entreprise et formation* : Dr. soc. 1975, p. 245, spéc. p. 246), cette sanction a contribué à la constitution de comités d'entreprise dans les entités qui en étaient dépourvues (F. Sèbe, *Le droit de la représentation collective dans l'entreprise, essai sur l'effectivité de la norme*, thèse Paris II, LexisNexis, 2014, préf. B. Teysse, p. 9, n° 10. – J.-M. Luttringer, *La formation professionnelle – Comité d'entreprise et formation* : Dr. soc. 1975, p. 245. – J.-P. Le Crom, *L'introuvable démocratie sociale : le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise [1890-2002]*, Syllepse, 2003, p. 134-135). L'apparition des comités a dans le même temps favorisé le développement de la formation dans l'entreprise (P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 79). V. égal. sur ce point : J.-F. Nallet, *Les comités d'entreprise face à la formation professionnelle* : Dr. soc. 1979, p. S.75.

(390) La formation occupe, au sein des différentes consultations, une place plus ou moins importante.

(391) L. n° 78-754, 17 juillet 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 14 : JO 18 juill. 1978, p. 2857, spéc. p. 2860. – Cette consultation a été scindée en deux réunions par la loi du 31 décembre 1991 (cf. L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 13 : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 171). V. sur le régime applicable à la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation antérieur à la loi du 31 décembre 1991 : J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 151, n° 149.

(392) L. n° 82-915, 28 oct. 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, art. 29 : JO 29 oct. 1982, p. 3262.

(393) C. trav. anc., art. L. 432-2. – Ce texte a été complété en 1986 après que le législateur ait imposé la mise en place d'un plan d'adaptation lorsqu'est envisagée la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides. Le comité d'entreprise est en effet consulté sur ce plan à l'occasion de son élaboration et, périodiquement, lors de sa mise en œuvre (L. n° 86-1320, 30 déc. 1986, relative aux procédures de licenciement, art. 20, III, 1^o : JO 31 déc. 1986, p. 15885, spéc. p. 15888). Cette loi a également imposé la consultation du CHSCT en la matière (L. n° 86-1320, 30 déc. 1986, relative aux procédures de licenciement, art. 20, III, 2^o : JO 31 déc. 1986, p. 15885, spéc. p. 15888).

1966⁽³⁹⁴⁾ a été agrémentée, à l'occasion de son entrée en vigueur, de l'évolution des effectifs et de leur qualification, ventilée par sexe⁽³⁹⁵⁾. En outre, le comité d'entreprise est appelé à prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsqu'ils prévoient l'embauche et la formation de travailleurs handicapés⁽³⁹⁶⁾. Il doit être consulté sur la situation de l'emploi, les stages d'initiation à la vie professionnelle⁽³⁹⁷⁾ (devenus les contrats d'insertion en alternance)⁽³⁹⁸⁾ puis les contrats de retour à l'emploi⁽³⁹⁹⁾.

213. – Dans un autre registre, la loi du 13 juillet 1983 a imposé à l'employeur la rédaction et la présentation d'un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise⁽⁴⁰⁰⁾. La loi du 2 août 1989 a remplacé la simple information du comité sur ce rapport par une authentique consultation⁽⁴⁰¹⁾. Par ailleurs⁽⁴⁰²⁾, la loi du 24 février 1984⁽⁴⁰³⁾ a étendu la consultation relative à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise aux mesures de nature à affecter les conditions de formation professionnelle du personnel au même titre qu'à celles affectant le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi et de travail⁽⁴⁰⁴⁾. Cette même loi impose l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise⁽⁴⁰⁵⁾. En 1989, le législateur introduit l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année écoulée⁽⁴⁰⁶⁾. Organisée au même moment que celle relative au rapport consacré à l'activité de l'entreprise⁽⁴⁰⁷⁾, cette consultation porte également sur les actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les

(394) L. n° 66-427, 18 juin 1966, modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, art. 4, al. 4 : JO 25 juin 1966, p. 5267.

(395) L. n° 82-915, 28 oct. 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, art. 29 : JO 29 oct. 1982, p. 3263.

(396) L. n° 82-915, 28 oct. 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, art. 29 : JO 29 oct. 1982, p. 3263. Plus largement, l'employeur doit préciser les motifs l'ayant amené à recourir aux formes atypiques de travail (contrats de travail à durée déterminée, travail temporaire et salariés appartenant à une entreprise extérieure).

(397) L. n° 89-18, 13 janv. 1989, portant diverses mesures d'ordre social, art. 50 : JO 14 janv. 1989, p. 547.

(398) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 5, II et III : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 169.

(399) L. n° 89-905, 19 déc. 1989, favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle, art. 2 : JO 20 déc. 1989, p. 15783.

(400) L. n° 83-635, 13 juill. 1983, portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, art. 11 : JO 14 juill. 1983, p. 2178.

(401) L. n° 89-549, 2 août 1989, modifiant le Code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, art. 38 : JO 8 août 1989, p. 9958.

(402) Ord. n° 45-280, 22 févr. 1945, instituant des comités d'entreprise, art. 3, c) : JO 23 févr. 1945, p. 954 : *Dr. soc.* 1945, p. 58, spéc. p. 59.

(403) L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 17 : JO 25 févr. 1984, p. 684.

(404) C. trav., art. L. 2323-1, al. 2. Toutefois, cette consultation n'est obligatoire que lorsqu'elle ne fait pas l'objet d'une consultation récurrente du comité d'entreprise : cf. L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, I, 1° : JO 18 août 2015, p. 14346. *Comp. C. trav.*, art. L. 2323-6 dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 août 2015.

(405) L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 20 : JO 25 févr. 1984, p. 685. – Cette obligation est devenue annuelle depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 juillet 1990 (cf. L. n° 90-579, 4 juill. 1990, relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du Code du travail, art. 17 : JO 10 juill. 1990, p. 8128, spéc. p. 8130).

(406) L. n° 89-549, 2 août 1989, modifiant le Code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, art. 1^{er}, II : JO 8 août 1989, p. 9954-9955.

(407) C. trav. anc., art. L. 432-4, al. 2.

exposant plus que d'autres aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques⁽⁴⁰⁸⁾. Dans des domaines connexes à la formation continue, la loi du 31 décembre 1991⁽⁴⁰⁹⁾ a décidé la consultation du comité d'entreprise sur les conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle⁽⁴¹⁰⁾ tandis que la loi du 17 juillet 1992⁽⁴¹¹⁾ a sensiblement élargi la consultation relative à l'apprentissage⁽⁴¹²⁾. La loi du 5 mars 2014 a renforcé le rôle du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle, particulièrement en ce qui concerne le plan de formation⁽⁴¹³⁾, avant que la loi du 17 août 2015 ne modifie l'architecture des obligations de consultation du comité d'entreprise. Ces évolutions rendent difficile l'identification d'un contenu (A) et d'une organisation (B) pérennes.

A. – Le contenu de la discussion

214. – Discussions récurrentes et ponctuelles. Le comité d'entreprise est consulté sur le thème de la formation professionnelle à de nombreuses reprises⁽⁴¹⁴⁾, de façon récurrente (1°) ou ponctuelle (2°).

1° Discussions récurrentes

215. – Un constat, un remède. Constatant que les obligations de consultation du comité d'entreprise étaient trop « nombreuses et éclatées »⁽⁴¹⁵⁾, le législateur a rassemblé les dix-sept obligations d'information et de consultation annuelles du comité d'entreprise⁽⁴¹⁶⁾ en trois catégories⁽⁴¹⁷⁾. Il est surprenant que le sujet de la

(408) L. n° 89-549, 2 août 1989, modifiant le Code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, art. 1^{er}, II : JO 8 août 1989, p. 9954-9955.

(409) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 14 : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 171.

(410) Cette consultation portait également sur les conditions d'accueil des conseillers d'orientation ou des enseignants dispensant les formations et sur les conditions d'accueil et de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel. Elle portait enfin sur les conditions d'accueil des personnes chargées de dispenser les enseignements prévus au titre de ces diplômes et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement (cf. C. trav. anc., art. L. 934-4).

(411) L. n° 92-675, 17 juill. 1992, portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le Code du travail, art. 15, II : JO 19 juill. 1992, p. 9695.

(412) Antérieurement à cette loi, la consultation du comité d'entreprise ne concernait que l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage et les conditions de formation et d'accueil des apprentis (cf. L. n° 82-915, 28 oct. 1982, relative au développement des institutions représentatives du personnel, art. 29 : JO 29 oct. 1982, p. 3262).

(413) La loi du 5 mars 2014 a imposé la consultation du comité sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours. Celle-ci s'ajoute à celles relatives au plan de l'année précédente et au projet de plan pour l'année à venir. Par ailleurs, ce même texte autorise la détermination du calendrier des deux réunions du comité par accord d'entreprise. Un accord peut également prévoir que le plan sera triennal (cf. L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 3° et 4° : JO 6 mars 2014, p. 4859). *Adde*, J.-F. Cesaro, *Le champ de la consultation du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1169, spéc. n° 13.

(414) O. Sévèon, *Élus du comité d'entreprise : les bonnes pratiques – Guide pour une appropriation réelle des attributions économiques du CE*, Gereso éd., 2015, p. 147 et s., spéc. p. 171.

(415) L'éclatement des consultations du comité était particulièrement important en matière de formation professionnelle puisque coexistaient « au moins quatre consultations » (Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, Étude d'impact, 21 avr. 2015, p. 105-108). – En réalité, il était possible d'en recenser un nombre plus important si l'on comptait les consultations qui avaient, de façon indirecte, la formation professionnelle comme objet. – V. égal. J.-Y. Kerbourc'h, *La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015* : JCP S 2015, 1353, spéc. n° 65, note 31.

(416) Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, Étude d'impact, 21 avr. 2015, p. 105.

(417) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, I, 4° : JO 18 août 2015, p. 14346 : JCP S 2015, 1358.

formation demeure morcelé⁽⁴¹⁸⁾ en dépit de demandes tendant à son unification⁽⁴¹⁹⁾. Chacune des consultations récurrentes du comité d'entreprise⁽⁴²⁰⁾ entraîne un débat sur la formation professionnelle, que celui-ci soit direct (a) ou indirect (b).

a) Discussions directes

216. – Orientations stratégiques. Née de la loi de sécurisation de l'emploi⁽⁴²¹⁾, la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques a été élargie par la loi du 17 août 2015⁽⁴²²⁾. Y ont été ajoutés le thème de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences⁽⁴²³⁾ et celui relatif aux orientations de la formation professionnelle⁽⁴²⁴⁾. En dépit de l'importance quantitative et qualitative de ces questions, elles donnent lieu à une seule consultation appelant l'émission d'un avis unique. L'intégration des orientations de la formation professionnelle et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le champ de la « stratégie de l'entreprise »⁽⁴²⁵⁾ constitue une évolution importante. L'avis des représentants du personnel est en effet transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise⁽⁴²⁶⁾. Les thèmes abordés par les représentants du personnel seront donc connus des représentants des détenteurs du capital. Ces derniers bénéficieront de l'avis du comité d'entreprise, voire d'orientations alternatives éventuellement proposées. Une réponse argumentée doit être fournie au comité afin que ce dernier puisse, le cas échéant, répondre à son tour⁽⁴²⁷⁾. Sans aller jusqu'à constituer un système de cogestion, la consultation mise en place a pour but d'instaurer un véritable dialogue entre représentants du personnel et dirigeants de l'entreprise⁽⁴²⁸⁾. Puisqu'il s'agit d'une consultation sur une décision qui a pour objet « d'autres décisions ultérieures »⁽⁴²⁹⁾, l'éventuel recours à un expert-comptable par

(418) V. égal. sur ce point en matière d'emploi : P. Le Cohu, *Consulter le comité d'entreprise sur la situation de l'emploi* : Cah. DRH 2016, n° 228-229, p. 15.

(419) N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise* : Dr. soc. 2013, p. 941, spéc. p. 953. V. égal. sur la volonté de réduire le volume des documents d'information à transmettre au comité d'entreprise : R. Vatinet, *Les droits d'information du comité d'entreprise remaniés* : JCP S 2007, 1072. – F. Favennec-Héry, *L'information du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1164, spéc. n° 3.

(420) Les diverses consultations annuelles du comité ont été rassemblées en trois grandes consultations relatives : 1) aux orientations stratégiques de l'entreprise ; 2) à sa situation économique et financière ; 3) à sa politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi (cf. C. trav., art. L. 2323-6).

(421) L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 8, III : JO 16 juin 2013, p. 9958. – J. Hartemann, *La consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sociales : aspects juridiques et pratiques* : JCP S 2014, 1467.

(422) H. Tissandier, *Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ?* : Dr. soc. 2015, p. 889, spéc. p. 891-892.

(423) V. sur les liens entre stratégie de l'entreprise et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : Ph. Bernier et A. Gréillon, *La GPEC, Construire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*, Dunod, 3^e éd., 2016, p. 17 et s.

(424) C. trav., art. L. 2323-10, al. 1^{er}. – V. sur le faible intérêt, antérieurement à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle par rapport à la consultation sur le plan de formation : M. Hautefort, *Plan de formation : un renouvellement complet* : Cah. DRH 2016, n° 231, p. 2, spéc. p. 7.

(425) La direction peut arrêter seulement des orientations stratégiques mais pas une stratégie, du moins pas tant qu'elle n'a pas consulté le comité d'entreprise (J.-F. Cesaro, *Le champ de la consultation du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1169, spéc. n° 7).

(426) C. trav., art. L. 2323-10, al. 2.

(427) *Ibid.*

(428) C. Sachs-Durand, *Syndicat et institutions représentatives dans l'entreprise : les prémices d'un nouveau système ?*, in *Mél. J.-P. Laborde*, Dalloz, 2015, p. 829, spéc. p. 835.

(429) J.-F. Cesaro, *Le champ de la consultation du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1169, spéc. n° 7.

le comité d'entreprise donne lieu à débat. En tout état de cause, son concours ne peut pas concerner les thèmes intégrés par la loi du 17 août 2015. La lecture littérale du Code du travail ne permet pas un tel élargissement⁽⁴³⁰⁾. Cette analyse sort renforcée d'une lecture téléologique des textes : de quel intérêt pourrait être le concours d'un expert-comptable en matière de gestion des compétences et d'orientations en matière de formation professionnelle⁽⁴³¹⁾ ?

217. – **Politique sociale**⁽⁴³²⁾. La loi du 17 août 2015 impose que le comité d'entreprise soit consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise⁽⁴³³⁾. Cette consultation porte sur un certain nombre de thèmes énumérés par l'article L. 2323-15 du Code du travail : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation⁽⁴³⁴⁾, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés s'ajoutent à cette liste.

218. – En vue de cette consultation, l'employeur doit mettre à la disposition du comité d'entreprise, *via* la base de données économiques et sociales, un grand nombre d'informations⁽⁴³⁵⁾. Parmi elles figurent l'ensemble des éléments qui faisaient l'objet de consultations distinctes avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015⁽⁴³⁶⁾. L'inspecteur du travail doit en recevoir communication, avec l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion de ce dernier⁽⁴³⁷⁾.

219. – Si la volonté de rationaliser les consultations du comité d'entreprise mérite d'être saluée, la méthode comporte une part d'artifice⁽⁴³⁸⁾. En effet, le volume des informations et des consultations du comité n'a pas été réduit mais seulement remodelé, ce qui relativise la simplification affichée⁽⁴³⁹⁾. En outre, comment concevoir que

(430) Cf. C. trav., art. L. 2323-10, al. 4. *Adde*, C. trav., art. L. 2325-35, I, 1^o bis.

(431) V. en ce sens : V. Drochon, *Le recours à des experts par les instances de représentation du personnel*, thèse Paris II, LexisNexis, 2017, préf. B. Teyssié, n^o 349.

(432) La notion de politique sociale s'éloigne ici du sens qui lui est donné dans le langage des politiques publiques (cf. not. : P. Penaud, P. Aballéa, Y.-G. Amghar, et al., *Politiques sociales*, Dalloz-Les Presses de Sciences Po, 4^e éd., 2016, p. 17-18). Il s'agit de la politique sociale de l'entreprise.

(433) L. n^o 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, IV : JO 18 août 2015, p. 14346.

(434) Le programme pluriannuel de formation a été créé par la loi du 31 décembre 1991 (L. n^o 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 24 : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 173).

(435) C. trav., art. L. 2323-17.

(436) L'employeur doit notamment mettre à la disposition du comité d'entreprise les informations relatives à l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ; aux actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ; aux nombre et conditions d'accueil des stagiaires ; à l'apprentissage ; au plan de formation du personnel de l'entreprise ; à la mise en œuvre des contrats, et périodes de professionnalisation ainsi que du compte personnel de formation (C. trav., art. L. 2323-17, 1^o, 3^o et 4^o). V. égal. sur ces points : C. trav., art. R. 2323-1-12. *Adde*, C. trav., art. D. 2323-5, D. 2323-6, R. 2323-9 et R. 2323-12.

(437) C. trav., art. L. 2323-18. Si la consultation s'étale sur plusieurs réunions, ce qui est probable, le point de départ de ce délai devrait être fixé à la dernière réunion du comité.

(438) C. Radé, *Loi Rebsamen : un nouveau dialogue social ?* : D. 2015, p. 1360.

(439) V. en ce sens : M. Patin, *Loi Rebsamen : la loi de complexification du droit du travail* : Cah. Lamy du CE 2015, n^o 152, p. 2, spéc. p. 3. – J. Daniel, *L'information du comité d'entreprise : à la recherche de la qualité par-delà la quantité* : JCP S 2015, 1165, not. n^{os} 15 et 23.

par le jeu d'une seule consultation le comité d'entreprise puisse traiter sérieusement de l'ensemble des thèmes énumérés⁽⁴⁴⁰⁾ ? Comment émettre un avis unique sur des questions diverses qui n'ont pas nécessairement de lien entre elles ? Débattre des nombreux thèmes visés consomme un temps important dont il n'est pas certain que les acteurs en présence puissent disposer.

b) Discussions indirectes

220. – Situation économique et financière de l'entreprise. La loi du 17 août 2015 exige que le comité d'entreprise soit consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise⁽⁴⁴¹⁾. Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise et sur l'utilisation de deux crédits d'impôt pouvant être utilisés, de façon plus ou moins directe, en matière de formation⁽⁴⁴²⁾ : le crédit d'impôt recherche⁽⁴⁴³⁾ et le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi⁽⁴⁴⁴⁾. L'avis du comité d'entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise⁽⁴⁴⁵⁾. Le décret du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel⁽⁴⁴⁶⁾ a précisé que l'employeur devait mettre notamment à la disposition du comité d'entreprise, en vue de sa consultation sur la situation économique et financière, les informations relatives aux aides et avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'État, une collectivité territoriale ou un organisme privé chargé d'une mission de service public⁽⁴⁴⁷⁾. Ces informations intéressent largement la formation professionnelle puisque les organismes paritaires collecteurs agréés sont des organismes privés chargés d'une mission de service public⁽⁴⁴⁸⁾. L'information ne se limite cependant pas aux financements mutualisés : elle s'étend aux nombreuses aides reçues par l'entreprise⁽⁴⁴⁹⁾.

(440) La seule consultation du comité d'entreprise relative au plan de formation s'étalait, antérieurement à la loi du 17 août 2015, sur deux réunions espacées de plusieurs semaines (cf. C. trav., art. L. 2323-34 anc. et D. 2323-7 anc.). La loi du 17 août 2015 opère donc un retour au régime existant avant l'entrée en vigueur de la loi du 31 décembre 1991 (V. *supra*, n° 212). – Adde, B. Bossu, *Le comité d'entreprise : accessibilité, efficacité, transparence...* : JCP S 2015, 1175, spéc. n° 4 : « La quantité des informations délivrées n'est-elle pas déraisonnable ? Si la réponse est positive, il est probable que les données transmises seront ignorées par leur destinataire ». – D. Boulmier, *Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale* : Dr. soc. 2015, p. 861.

(441) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, I, 5° : JO 18 août 2015, p. 14346.

(442) C. trav., art. L. 2323-12, al. 1^{er}.

(443) CGI, art. 244 quater B. – D. Boucher, *Le crédit d'impôt recherche*, LexisNexis, 2^e éd., 2015. – D. Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2016, p. 324 et s., n° 573. – M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 144 et s., n°s 338 et s. – BOI-BIC-RICI-10-10-20-20-20160706.

(444) CGI, art. 244 quater C. – Sur ce crédit d'impôt, V. *infra*, n° 630. – V. sur le caractère artificiel de cette consultation : J. Pisani-Ferry, C. Bernard, A. Brun-Schammé et A. Naboulet, *Comité de suivi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, France Stratégie, Rapport d'évaluation 2015, sept. 2015, p. 125-134. – A. Brun-Schammé, R. Desplat et A. Naboulet, *Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, France Stratégie, Rapport d'évaluation 2016, sept. 2016, p. 70-74. – V. égal. T. Saada et É. Monfouga, *Le CICE, l'investissement, et la création d'emploi : un bilan mitigé* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 154, p. 13. – A. Martinon, *L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage de responsabilité ?* : JCP S 2013, 1263, spéc. n°s 20 et s.

(445) C. trav., art. L. 2323-12, al. 2.

(446) D. n° 2016-868, 29 juin 2016, relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel : JO 30 juin 2016, texte n° 34 sur 196.

(447) C. trav., art. R. 2323-1-11. Adde, pour les entreprises de moins de trois cents salariés : C. trav., art. R. 2323-8. – V. pour celles d'au moins trois cents salariés : C. trav., art. R. 2323-11.

(448) Sur ce point, V. *infra*, n° 496.

(449) Sur ce point, V. *infra*, n°s 592 et s.

2° Discussions ponctuelles

221. – **Marche générale de l'entreprise.** Les mesures de nature à affecter les conditions de la formation professionnelle qui ne font pas l'objet d'une consultation récurrente⁽⁴⁵⁰⁾ doivent, ponctuellement, être soumises pour avis au comité d'entreprise⁽⁴⁵¹⁾. Consultations récurrente et ponctuelle ne se cumulent pas. Ainsi en est-il pour l'adhésion volontaire à un OPCA⁽⁴⁵²⁾ et les demandes de prise en charge des frais de formation par l'OPCA dont relève l'entreprise⁽⁴⁵³⁾. Si la consultation du comité d'entreprise préalablement à chaque demande de prise en charge de frais de formation serait excessive⁽⁴⁵⁴⁾, elle doit, en revanche, précéder la décision de verser volontairement des fonds à un OPCA⁽⁴⁵⁵⁾.

B. – L'organisation de la discussion

222. – **Organisation du comité et de sa consultation.** L'organisation de la discussion avec le comité d'entreprise dépend de l'organisation du comité lui-même (1°) et du processus de consultation (2°).

1° L'organisation du comité d'entreprise

223. – **Organisation interne et externe.** L'organisation interne (a) et externe (b) du comité d'entreprise pèse sur les débats menés.

a) L'organisation interne du comité d'entreprise

224. – **Commission de la formation.** Au sein du comité d'entreprise doit être constituée, sur l'initiative de ce dernier⁽⁴⁵⁶⁾, une commission de la formation⁽⁴⁵⁷⁾.

(450) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, I, 1° : JO 18 août 2015, p. 14346. *Adde*, C. trav., art. L. 2323-1, al. 2. Comp. C. trav., art. L. 2323-6 dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 août 2015.

(451) C. trav., art. L. 2323-1, al. 2. – En outre, des informations ponctuelles du comité d'entreprise peuvent exister. Il en va ainsi s'agissant de la remise d'un compte-rendu des mesures prises pour que les enseignements dispensés sur les lieux de travail répondent en partie aux conditions de forme d'une action de formation (C. trav., art. D. 6321-3, al. 3). Sur les conditions de forme d'une action de formation, V. *infra*, n° 718.

(452) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 221.

(453) M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 221. Selon cet auteur, certains OPCA exigent dans leur règlement intérieur la consultation préalable du comité d'entreprise « lorsque l'entreprise demande de prendre en charge ses frais de formation ».

(454) Dans certaines entreprises, la consultation du comité serait alors perpétuelle. Une demande de prise en charge n'est pas de nature à affecter les conditions de formation professionnelle de l'ensemble des salariés. Au demeurant, l'ensemble de ces demandes et des suites qui y ont été apportées sont retracées dans le plan de formation de l'entreprise sur lequel le comité est consulté au titre de la politique sociale conduite par celle-ci (V. *supra*, nos 217 et s.).

(455) C. trav., art. L. 2323-1, al. 2. – Dans une entreprise à établissements multiples, la seule consultation du comité central d'entreprise devrait suffire puisque cette décision ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, l'avis du comité central accompagné des documents relatifs au projet est transmis par tout moyen aux comités d'établissement (C. trav., art. L. 2327-2, al. 3).

(456) P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 9. – G. Lyon-Caen, J. Péliassier et A. Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, 18^e éd., 1996, p. 185, n° 218.

(457) C. trav., art. L. 2325-26. – Il existe par ailleurs d'autres commissions telles que les commissions d'information et d'aide au logement (C. trav., art. L. 2325-27 et s.) ou de l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2325-34), obligatoires dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. La commission économique est obligatoire dans les entreprises d'au moins mille salariés (C. trav., art. L. 2325-23 et s.) tandis que la commission des marchés est obligatoire dans les comités répondant à certains critères quantitatifs (C. trav., art. L. 2325-34-1 et s. *Adde*, C. trav., art. L. 2325-45, II). V. not. sur la commission des marchés et sa singularité : B. Teyssié, *La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 : variations sur l'efficacité* : JCP S 2014, 1157, spéc. n° 16. – L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, *Les comptes du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1168, spéc. n° 50. – V. sur l'ensemble des commissions du comité d'entreprise : B. Teyssié, *Droit du travail, relations collectives*, LexisNexis, 10^e éd., 2016, p. 355 et s., n° 646 et s. – N. Catala, *L'entreprise*, in G.-H. Camerlynck (ss dir.), *Traité de droit du*

Cette obligation ne joue, en application de la loi du 17 août 2015, que dans les entreprises d'au moins trois cents salariés⁽⁴⁵⁸⁾. En outre, la constitution de cette commission est facultative en cas de regroupement d'institutions représentatives du personnel⁽⁴⁵⁹⁾ opéré par accord collectif⁽⁴⁶⁰⁾.

225. – Composition de la commission de la formation. Les membres de la commission peuvent être choisis parmi des salariés de l'entreprise n'appartenant pas au comité⁽⁴⁶¹⁾. Ce dernier peut y adjoindre des experts et techniciens choisis en dehors du comité mais appartenant à l'entreprise⁽⁴⁶²⁾. La présidence de la commission doit en revanche être assurée par un membre du comité⁽⁴⁶³⁾.

226. – Attributions de la commission de la formation. La commission de la formation est chargée : 1) de préparer, dans les domaines relevant de sa compétence, les délibérations du comité d'entreprise en matière d'orientations stratégiques et de politique sociale⁽⁴⁶⁴⁾ ; 2) d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine⁽⁴⁶⁵⁾ ; 3) d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail

travail, t. 4, Dalloz, 1980, p. 611 et s., n°s 560 et s. – M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 454 et s., n°s 717 et s.

(458) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 22, IV : *JO* 18 août 2015, p. 14346. Antérieurement à cette loi, la constitution d'une commission de la formation était imposée dans toutes les entreprises d'au moins deux cents salariés (cf. C. trav., art. L. 2325-26 dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 août 2015. *Adde*, J.-Y. Kerbourc'h, *La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015* : *JCP S* 2015, 1353, spéc. n° 61). L'abaissement du seuil de trois cents à deux cents salariés résultait de la loi du 24 février 1984 (L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 20 : *JO* 25 févr. 1984, p. 685).

(459) B. Teysse, *Regroupement des institutions représentatives du personnel* (L. n° 2015-994, 17 août 2015 ; D. n° 2016-346, 23 mars 2016) : *JCP S* 2016, 1126, spéc. n° 25. – Y. Pagnerre et E. Jeansen, *L'accord de regroupement des IRP* : *JCP S* 2016, 1194.

(460) C. trav., art. L. 2393-2. – *Adde*, J.-Y. Kerbourc'h, *La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015* : *JCP S* 2015, 1353, spéc. n° 12. – « La loi vient donc habiliter les organisations syndicales représentatives à confisquer à l'instance conventionnelle créée, la décision de constitution des commissions, ce qui est une dérive fort regrettable tant cela porte atteinte à l'autonomie des instances et institutions élues ; mais l'accord peut fort bien ne pas s'en préoccuper et laisser à l'institution le soin d'organiser ces commissions... » (D. Boulmier, *Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale* : *Dr. soc.* 2015, p. 861, spéc. p. 867).

(461) C. trav., art. R. 2325-4, al. 1^{er}. – Dans ce cas, il est délicat de refuser l'accès à la base de données économiques et sociales aux membres de la commission de la formation qui ne sont pas membres du comité d'entreprise (V. en ce sens : M. Hautefort, *Plan de formation : un renouvellement complet* : *Cah. DRH* 2016, n° 231, p. 2, spéc. p. 6).

(462) C. trav., art. L. 2325-22, al. 2. Ces membres auront uniquement voix consultative. Les dispositions légales relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

(463) C. trav., art. R. 2325-4, al. 2.

(464) C. trav., art. L. 2325-26, 1^o.

(465) C. trav., art. L. 2325-26, 2^o. V. sur ce point : O. Sévèon, *Élus du comité d'entreprise : les bonnes pratiques – Guide pour une appropriation réelle des attributions économiques du CE*, Gereso éd., 2015, p. 177 : « Jusqu'à présent, nous n'avons évoqué la formation que sous l'angle quantitatif, ce dont les élus ne peuvent bien entendu pas se contenter : communiquer exclusivement sur l'accroissement du nombre de jours de formation en moyenne par salarié est illusoire si, dans le même temps, la qualité des stages se dégrade. Ce constat marque les limites du tableau de bord des élus, s'il n'intègre pas des éléments objectifs pour mesurer la qualité des formations choisies par l'entreprise. Sur ce plan, les bilans qualitatifs produits par les services DRH ne seront pas suffisants : ils sont généralement réalisés à partir des fiches d'évaluation remplies par les stagiaires, en fin de session. Le comité d'entreprise ne peut se dispenser de les analyser par lui-même, pour les examiner dans le détail. Sur un thème aussi important que la qualité des stages, le comité d'entreprise envisagera l'éventualité d'une enquête par questionnaire, tout en sachant qu'elle sera consommatrice de temps. Son intérêt tient essentiellement en deux points : 1) elle est réalisée à froid, contrairement aux fiches d'évaluation remplies par les stagiaires qui reflètent des ressentis à chaud, susceptibles d'être démentis par la mise en pratique ; 2) elle produit une mesure chiffrée, irréfutable et intégrable dans un tableau de bord. Si le questionnaire n'est pas approprié, le comité d'entreprise se repliera sur plusieurs possibilités : 1) entretiens ciblés auprès de salariés ayant émis des opinions, ou ayant suivi des stages nouveaux ; 2) assemblée du personnel exclusivement consacrée à la question de la qualité des stages ; 3) analyse documentaire, *via* notamment la décomposition

des jeunes et des handicapés⁽⁴⁶⁶⁾. Les rapports établis par la commission doivent être soumis à la délibération du comité⁽⁴⁶⁷⁾. La commission de la formation est consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue et de validation des acquis de l'expérience⁽⁴⁶⁸⁾. Elle est plus particulièrement informée des possibilités de congés et des conditions dans lesquelles ils ont été accordés ainsi que des résultats obtenus⁽⁴⁶⁹⁾. Si la constitution d'une commission de la formation est utile à la préparation des délibérations du comité d'entreprise, elle ne peut se substituer au comité lequel doit toujours être informé et consulté en temps utile⁽⁴⁷⁰⁾.

b) L'organisation externe du comité d'entreprise

227. – Réunions communes. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015, l'employeur peut organiser des réunions communes rassemblant les membres de plusieurs institutions représentatives du personnel⁽⁴⁷¹⁾ dès lors qu'il respecte les règles de composition et de fonctionnement propres à chacune d'entre elles⁽⁴⁷²⁾. Cette faculté est toutefois limitée « aux projets », ce qui exclut les consultations récurrentes du comité d'entreprise⁽⁴⁷³⁾. Elle pourrait être utilisée préalablement à un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences en matière de formation professionnelle, lequel nécessite la consultation du comité d'entreprise⁽⁴⁷⁴⁾ et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁽⁴⁷⁵⁾.

2° L'organisation de la consultation du comité d'entreprise

228. – Information, niveau, effet. La consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle nécessite la communication préalable d'informations (a) quels que soient son niveau (b) et ses effets (c).

par type de stages figurant dans l'indicateur 5.1 du bilan social. S'il est trop imprécis, il devra être complété par la direction ; il est important qu'il soit communiqué à la fois en heures et en euros, le croisement de ces données pouvant se révéler intéressant ».

(466) C. trav., art. L. 2325-26, 3°.

(467) C. trav., art. L. 2325-22, al. 3.

(468) C. trav., art. R. 2325-5.

(469) C. trav., art. R. 2325-6.

(470) Cass. crim., 3 janv. 2006, n° 05-80.443, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2006-032149 ; *JCP S* 2006, 1542, note F. Bousez.

(471) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 17, I, 7° : *JO* 18 août 2015, p. 14346.

(472) C. trav., art. L. 23-101-1, al. 3. Ceci suppose que chaque institution consultée rende son avis selon ses propres règles (C. trav., art. L. 23-101-1, al. 4). V. pour une approche critique de l'imprécision de ce texte : M. Patin, *Loi Rebsamen : la loi de complexification du droit du travail* : *Cah. Lamy du CE* 2015, n° 152, p. 2, spéc. p. 4. – G. Singer, *Loi Rebsamen : petit ou grand chambardement des IRP ?* : *Cah. Lamy du CE* 2015, n° 152, p. 6, spéc. p. 11.

(473) C. trav., art. L. 23-101-1, al. 1^{er}. – En pareille hypothèse, l'ordre du jour de la réunion commune est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies (C. trav., art. L. 23-101-1, al. 2). – S. Niel, *Simplification et valorisation du dialogue social en trois étapes* : *Cah. DRH* 2015, n° 226, p. 2, spéc. p. 3 : « Ce délai s'applique à toutes les instances, même à celles qui bénéficient, en principe, d'un délai plus long ». Le recours à la visioconférence est envisageable (C. trav., art. L. 23-101-2).

(474) C. trav., art. L. 2323-29. Dans cette hypothèse, l'employeur doit faire parvenir aux membres du comité d'entreprise un mois avant la réunion des éléments d'information sur ce projet et ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.

(475) C. trav., art. L. 4612-9. Le CHSCT est consulté sur le projet d'introduction de nouvelles technologies et sur les conséquences de ce projet sur la santé et la sécurité des travailleurs lors de l'introduction de nouvelles technologies. Dans ce cas, l'articulation des consultations doit être respectée (S. Niel, *Simplification et valorisation du dialogue social en trois étapes* : *Cah. DRH* 2015, n° 226, p. 2, spéc. p. 4. – Sur l'articulation des consultations des représentants du personnel, V. *infra*, n° 231). Dans les entreprises dépourvues de CHSCT, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés.

a) L'information du comité d'entreprise

229. – **BDES**⁽⁴⁷⁶⁾. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013⁽⁴⁷⁷⁾, l'information des représentants du personnel repose essentiellement sur la base de données économiques et sociales⁽⁴⁷⁸⁾ dont la mise à jour⁽⁴⁷⁹⁾ et la permanence d'accès sont légalement imposées⁽⁴⁸⁰⁾. Au sein de cette base de données, la formation professionnelle est qualifiée d'investissement social⁽⁴⁸¹⁾. Elle n'y est pas seulement abordée directement. De façon plus indirecte, les informations contenues dans la base⁽⁴⁸²⁾ relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽⁴⁸³⁾ ou aux crédits d'impôt⁽⁴⁸⁴⁾ peuvent être utiles aux membres du comité d'entreprise pour apprécier la politique de formation de l'entreprise⁽⁴⁸⁵⁾.

b) Le niveau de la consultation du comité d'entreprise

230. – **Pertinence du niveau de la consultation.** La détermination du niveau pertinent de consultation des représentants du personnel a toujours été un sujet complexe, particulièrement dans les entreprises à établissements multiples et dans les groupes de dimension européenne⁽⁴⁸⁶⁾. Ce problème est souvent lié à l'articulation des consultations et ne peut être réglé sans mobiliser la notion d'effet utile⁽⁴⁸⁷⁾ des consultations à un niveau approprié⁽⁴⁸⁸⁾. Sur ce point, la consultation du comité

(476) V. not. sur la BDES : J.-N. Moreau, É. Pouliquen, A. Foucher et S. Bellanger, *Le guide de la BDES, Réglementation, stratégie, mise en place*, préf. Y. Struillou, Wolters Kluwer, 2015, p. 165-168. – V. égal. M. Cohen et L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 564 et s., n^{os} 910 et s., spéc. p. 570, n^o 918. M. Millet précise que la mise en place de la BDES inverse la logique antérieure consistant pour les élus à attendre les informations délivrées par l'employeur en leur imposant d'aller chercher l'information. – V. égal. Circ. DGT n^o 2014-1, 18 mars 2014, relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise : *BO Travail* 2014/4, 30 avr. 2014.

(477) L. n^o 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 8, III : *JO* 16 juin 2013, p. 9958.

(478) C. trav., art. L. 2323-9, al. 1^{er}. Il s'agit uniquement des éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise. La mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations. Les consultations du comité d'entreprise et du CHSCT pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet d'envois de rapports et d'informations (C. trav., art. L. 2323-9, al. 3).

(479) Selon le professeur Bossu, la mise à jour régulière de la base de données « rend souhaitable sa dématérialisation » (B. Bossu, *Le comité d'entreprise : accessibilité, efficacité, transparence...* : *JCP S* 2015, 1175, spéc. n^o 5). Cependant, la limitation de la diffusion de tout ou partie des informations y figurant freinera certainement la dématérialisation de la base dans de nombreuses entreprises. Ceux qui ont accès à la base de données sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. L. 2323-8, al. 15).

(480) C. trav., art. L. 2323-8.

(481) C. trav., art. L. 2323-8, 1^o. – J.-Y. Kerbourc'h, *Les transformations du droit de la représentation collective* : *JCP S* 2015, 1240, spéc. n^o 11.

(482) V. égal. sur ces informations : C. trav., art. R. 2323-1-3 à R. 2323-1-5.

(483) C. trav., art. L. 2323-8, 1^o bis.

(484) C. trav., art. L. 2323-8, 6^o.

(485) C. trav., art. L. 2323-8, al. 13. Les informations contenues dans la base de données économiques et sociales portent sur les deux années précédentes, l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

(486) F. Favennec-Héry, *Revoir un système à bout de souffle* : *Rev. dr. Assas* févr. 2013, n^o 7, p. 103.

(487) A. Martinon, *L'utile en droit du travail*, in B. Teyssié (ss dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, 2011, p. 7, n^o 4, spéc. p. 18-19, n^o 39.

(488) PE et Cons. UE, dir. n^o 2002/14/CE, 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, art. 4 : *JOCE* n^o L 80, 23 mars 2002, p. 32 : « 3. L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

4. La consultation s'effectue : a) à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés ; b) au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ; c) sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément à l'article 2, point f), et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler ; d) de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre ; e) en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de

d'entreprise européen⁽⁴⁸⁹⁾ en matière de formation professionnelle est rare⁽⁴⁹⁰⁾. Celle du comité de groupe⁽⁴⁹¹⁾ l'est aussi. Elle n'est envisageable qu'à l'occasion de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle, intégrées aux orientations stratégiques de l'entreprise⁽⁴⁹²⁾ et sous réserve qu'un accord de groupe l'ait confiée au comité créé à ce niveau⁽⁴⁹³⁾.

231. – Articulation des consultations. Dans les entreprises à établissements multiples, faut-il consulter le seul comité central d'entreprise ou le comité central et les comités d'établissement ? Si cette dernière solution est retenue, dans quel ordre faut-il les consulter ? Dans ces entreprises à structure complexe, le niveau pertinent de consultation dépend de l'objet de la consultation en cause et de la répartition des pouvoirs entre le chef d'entreprise et les chefs d'établissement⁽⁴⁹⁴⁾. Lorsque la consultation concerne les orientations stratégiques de l'entreprise⁽⁴⁹⁵⁾, elle suppose un mouvement descendant⁽⁴⁹⁶⁾ : les orientations stratégiques sont définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise⁽⁴⁹⁷⁾. La lettre⁽⁴⁹⁸⁾

l'employeur visées au paragraphe 2, point c) ». – Cf. égal. B. Teysié, *Droit européen du travail*, LexisNexis, 5^e éd., 2013, p. 341 et s., n^{os} 769 et s.

(489) B. Teysié, *Droit et pratique du comité d'entreprise européen*, LexisNexis, 2012.

(490) J. Waddington, *Comités d'entreprise européens : comment les salariés peuvent-ils exercer une influence ?* : *Rev. Ires* 2011/4, n^o 71, p. 23-50. Dans près de 50 % des cas, les questions de formation professionnelle ne sont pas soulevées par les comités d'entreprise européens. Dans 10 % des cas, la question est soulevée, mais l'information est jugée inutile. Dans 25 % des cas, l'information est jugée utile, mais n'entraîne pas l'émission d'un avis. L'information est jugée utile avec une consultation dans seulement 15,7 % des cas. – V. cependant sur la mise en place d'un comité européen de GPEC et plus largement sur la formation envisagée à l'échelon européen, l'accord conclu au sein du groupe ENGIE (*Liaisons soc. Europe* 2016, n^o 399, p. 2-3).

(491) V. sur le comité de groupe : Ph. Piccoli, *Les instances de représentation du personnel dans les groupes de sociétés*, Mémoire dactyl. Paris II, 2013, ss dir. B. Teysié, p. 49 et s., n^{os} 148 et s.

(492) V. sur ce point : H. Tissandier, *Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ?* : *Dr. soc.* 2015, p. 889, spéc. p. 892 : « Si le comité d'entreprise d'une filiale dont le siège est situé sur le territoire français n'est plus consulté que sur les conséquences de ces orientations stratégiques, aura-t-il réellement encore la possibilité de présenter des orientations alternatives, ainsi que l'y autorise (...) l'article L. 2323-10 du Code du travail ? ».

(493) C. trav., art. L. 2323-11. Dans ce cas, l'avis du comité de groupe est transmis aux comités d'entreprise du groupe qui sont consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques. L'avis du comité de groupe est transmis à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante du groupe. – H. Tissandier, *Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ?* : *Dr. soc.* 2015, p. 889, spéc. p. 893 : « Ce faisant, le comité d'entreprise n'est (probablement) plus consulté sur une décision envisagée, sur un processus décisionnel, mais sur une décision arrêtée, là où jusqu'à présent la consultation ne s'entendait que comme préalable à la décision ».

(494) C. trav., art. L. 2327-15, al. 1^{er}. – TGI Lyon, 10 oct. 2016, n^o 16/01321, SAS Rhodia Opérations c/ Comité d'établissement Rhodia Opérations Belle étoile. – TGI Lyon, 24 oct. 2016, n^o 16/09819, SAS Relais FNAC c/ Comité d'établissement FNAC Lyon Part-Dieu. – TGI Rouen, 17 nov. 2016, n^o 16/00612, SASU Relais FNAC c/ Comité d'établissement FNAC. – TGI Rennes, 17 nov. 2016, n^o 16/00822, SAS Relais FNAC c/ Comité d'établissement FNAC Rennes. – V. sur ce point : F. Champeaux, *Articulation CCE/comités d'établissement : une nouvelle donne ?* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n^o 1747, p. 6. – G. Meyer, *L'information du comité d'établissement doit être adaptée à son périmètre* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n^o 1747, p. 9. – *Contra* : M. Morand, *Loi Rebsamen : quelle place pour les comités d'établissement ?* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n^o 1709, p. 12. – D. Guillouet et O. Guilhot, *Expertise au niveau des comités d'établissement : la fin d'une jurisprudence controversée ?* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n^o 1747, p. 7. – Ces auteurs estiment que les trois consultations récurrentes du comité s'effectuent au niveau de l'entreprise sans que celles-ci ne s'imposent au niveau de l'établissement. – Adde, TGI Montpellier, pôle civil, sect. 2, 3 oct. 2016, n^o 16/03425, C^e IBM France c/ Comité d'établissement IBM Montpellier.

(495) V. *supra*, n^o 216.

(496) TGI Paris, réf., 27 mars 2015, *Pdt du CHSCT c/ CHSCT idF de l'établissement Fce BEE GDF Suez* : *Dr. ouvrier* 2015, p. 632, note J. Borzakian. Adde, C. trav., art. L. 2323-11, *in fine*.

(497) C. trav., art. L. 2323-10, al. 1^{er}. – V. sur le risque d'une stratégie montée de toutes pièces : J.-F. Cesaro, *Le champ de la consultation du comité d'entreprise* : *JCP S* 2015, 1169, spéc. n^o 18. Le professeur Cesaro soulève par ailleurs la question de savoir s'il faut consulter le comité en l'absence d'orientations stratégiques établies par l'entreprise. Une réponse positive doit être apportée dès lors que l'absence d'orientations stratégiques constitue, en tant que telle, une décision à laquelle le comité peut répondre. Il peut en outre proposer des orientations.

(498) Il s'agit des orientations stratégiques de l'entreprise. En outre, le texte distingue les orientations stratégiques des conséquences de ces orientations sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, etc.

et l'esprit⁽⁴⁹⁹⁾ du texte imposent de consulter d'abord le comité central d'entreprise⁽⁵⁰⁰⁾. Les éventuelles conséquences des orientations stratégiques sur chaque établissement peuvent, ensuite, faire l'objet d'une consultation des comités constitués dans ce cadre⁽⁵⁰¹⁾. Lorsque la consultation concerne la politique sociale, elle suppose un mouvement ascendant⁽⁵⁰²⁾ si les pouvoirs délégués aux chefs d'établissement⁽⁵⁰³⁾ leur ont donné compétence dans ce domaine⁽⁵⁰⁴⁾.

c) Les effets de la consultation du comité d'entreprise

232. – Avis ou veto ? Sauf cas particulier légalement déterminé⁽⁵⁰⁵⁾, l'avis du comité d'entreprise ne lie pas l'employeur. Aucun droit de veto n'a été reconnu aux représentants du personnel⁽⁵⁰⁶⁾.

(499) Puisque le comité peut proposer des orientations alternatives, il serait inutile que chaque comité d'établissement propose ses propres orientations alternatives, ce qui imposerait d'ailleurs à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise de répondre à chaque comité d'établissement.

(500) Un auteur dressait déjà ce constat à l'époque où la seule consultation sur les orientations de la formation professionnelle existait (P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 9).

(501) L'administration s'est d'ailleurs exprimée en ce sens pour justifier l'accès aux informations comprises dans la base de données économiques et sociales aux membres du comité d'établissement (cf. Circ. DGT n° 2014-1, 18 mars 2014, relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, pt 3.2 : *BO Travail* 2014/4, 30 avr. 2014, p. 7. Adde, C. trav., art. L. 2323-11, *in fine*).

(502) Cf. C. trav., art. L. 2323-58, al. 3 et L. 2323-72, al. 3 dans leur rédaction antérieure à la loi du 17 août 2015. Ces textes visaient respectivement le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et le bilan social. Ils précisaient que chacun de ces deux rapports devait être transmis au comité central d'entreprise après avoir été élaboré au niveau de l'établissement. Ils ont été incorporés à la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

(503) La compétence du chef d'établissement en matière de formation a été présentée comme étant automatique dès lors que l'entreprise est structurée en établissements multiples (M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 670, n° 1138), ce qui est contestable à double titre : non seulement l'arrêt cité en référence concernait un établissement au sein duquel avait été créée une commission formation spécifique audit établissement, mais en plus, cette analyse occulte totalement la question des prérogatives du chef d'établissement, pourtant essentielle en matière d'articulation des consultations des comités d'établissement et du comité central d'entreprise (V. en ce sens : A. Cœuret, et G. Navarro, note ss Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-16.260, SAS Carrefour hypermarchés c/ Comité d'établissement du service après-vente régional Sud-Ouest Carrefour et a. : *Bull. civ.* 2009, V, n° 259 ; *JCP E* 2012, 1131).

(504) Les thèmes de la consultation sur la politique sociale relèvent en principe des pouvoirs du chef d'établissement. En effet, la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct au sens du comité d'établissement suppose que l'entité concernée ait une implantation géographique propre, présentant un caractère de stabilité, et bénéficie d'une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel, l'organisation du travail et l'exécution du service (CE, 1^{er} et 2^e ss-sect. réunies, 27 juin 2001, n° 215970, *Fédération CGT du secteur financier* : *RJS* 11/2001, n° 1307. – CE, 1^{er} et 2^e ss-sect. réunies, 6 mars 2002, nos 230225 et 233473, *Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers* : *RJS* 7/2002, n° 834. – CE, 1^{er} et 4^e ss-sect. réunies, 12 juin 1995, n° 110044, *Synd. national de l'audiovisuel CFTC* : *RJS* 1995, n° 905). La mise en place d'un comité d'établissement suppose que le chef d'établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement (Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-16.260, SAS Carrefour hypermarchés c/ Comité d'établissement du service après-vente régional Sud-Ouest Carrefour et a. : *Bull. civ.* 2009, V, n° 259 ; *JurisData* n° 2009-050368 ; *RJS* 2/2010, n° 194 ; *JCP S* 2010, 1060, note J.-Y. Kerbourc'h ; *JCP E* 2012, 1131, note A. Cœuret, et G. Navarro. – Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 10-16.702, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2011-024444 ; *JCP S* 2012, 1100, note Y. Pagnerre).

(505) Dans les entreprises publiques, le plan de formation devait être, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015, approuvé par délibération du comité d'entreprise. À défaut, d'une telle approbation, le plan de formation était soumis à la délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance (C. trav., art. L. 2323-39 anc.). Cette obligation s'appliquait aux entreprises publiques au sens de la loi du 26 juillet 1983 (cf. L. n° 83-675, 26 juillet 1983, relative à la démocratisation du secteur public, art. 1^{er} et ann. I : *JO* 27 juill. 1983, p. 2326 et 2332, mod. par Ord. n° 2014-948, 20 août 2014, relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, art. 38, 1^{er} : *JO* 23 août 2014, p. 14009). Il n'est pas certain que l'intention du législateur ait été de supprimer ce régime spécifique. – Adde, M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 216.

(506) Amendement n° 41 présenté par MM. Desessard et Placé et M^{me} Archimbaud, Sénat, séance 19 févr. 2014 : *JO Sénat CR* 20 févr. 2014, p. 1886. – Amendement n° 14 présenté par MM. Juquin, Ralite, Brunhes et Zarka et M^{me} Leblanc, rejeté, AN, 2^e séance 9 mai 1978 : *JOAN CR* 10 mai 1978, p. 1504-1505. – V. égal. sur ce point : N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise* : *Dr. soc.* 2013, p. 941, spéc. p. 952-953 ; *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : *Dr. soc.* 2004, p. 482, spéc. p. 490.

233. – Absence de consultation. Le délit d'entrave⁽⁵⁰⁷⁾ est constitué en cas d'absence de consultation du comité d'entreprise⁽⁵⁰⁸⁾ en matière de formation⁽⁵⁰⁹⁾. Cette sanction s'applique de façon identique en cas de retard de l'employeur dans l'engagement de la consultation⁽⁵¹⁰⁾. La consultation de la commission de la formation n'y change rien⁽⁵¹¹⁾. La sanction pénale n'était pas exclusive, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, d'une sanction fiscale⁽⁵¹²⁾ applicable aux entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne justifiaient pas, au moyen de procès-verbaux⁽⁵¹³⁾, des consultations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle⁽⁵¹⁴⁾. Cette sanction fiscale a aujourd'hui disparu⁽⁵¹⁵⁾ y compris pour des manquements commis avant le 1^{er} janvier 2015⁽⁵¹⁶⁾.

II. – Le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

234. – Missions générales et spéciales. Quelles soient générales (A) ou spéciales (B), les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participent d'une culture de la prévention⁽⁵¹⁷⁾ qui intéresse les questions de formation.

(507) V. not. sur le délit d'entrave : R. Salomon et A. Martinel, *Droit pénal social*, Economica, 3^e éd., 2016, p. 185 et s., n^{os} 317 et s.

(508) Le fait d'apporter une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise est puni d'une amende de 7 500 € (C. trav., art. L. 2328-1, al. 2). – La suppression de la peine d'emprisonnement opérée par l'article 262 de la loi n^o 2015-990 du 6 août 2015 s'applique y compris aux infractions commises avant son entrée en vigueur et n'ayant pas donné lieu à une condamnation passée en force de chose jugée. En effet, les dispositions de la loi nouvelle sont moins sévères que les dispositions anciennes (C. pén., art. 112-1, al. 3. – Cass. crim., 26 janv. 2016, n^o 13-82.158 : *Bull. crim.* 2016, n^o 18 ; *Bull. Joly Sociétés* 2016, p. 200, note B. Saintourens. – Adde, A. Cœuret et F. Duquesne, *Le délit d'entrave sous l'empire de la loi plus douce : première application : Semaine sociale Lamy* 2016, n^o 1725, p. 8).

(509) Cass. crim., 15 mai 2007, n^o 06-84.318 : *Bull. crim.* 2007, n^o 126. La sanction est caractérisée même si le défaut de consultation du comité au titre du plan de formation ne concerne qu'une seule année civile. – V. égal. en cas de lancement d'un programme de formation du personnel consécutif à un projet d'introduction de nouvelles technologies : Cass. crim., 9 janv. 1990, n^o 87-81.168, non publié au bulletin.

(510) Cass. crim., 15 mai 2007, n^o 06-84.318 : *Bull. crim.* 2007, n^o 126. – Cass. crim., 13 janv. 2006, n^o 05-80.443, non publié au bulletin. Le fait que la commission de la formation ait accepté la communication de certaines pièces dans des délais moindres est sans effet sur la caractérisation de l'infraction. V. égal. Cass. crim., 26 nov. 1991, n^o 90-84.546, non publié au bulletin. – La sanction s'applique quel que soit l'auteur du délit d'entrave (Cass. crim., 14 févr. 1984, n^o 83-90.997, *Louis et a.*).

(511) Cass. crim., 19 juin 2001, n^o 00-80.489, *Comité d'établissement CEGELEC c/ Deboes* : *Bull. crim.* 2001, n^o 150 ; *RJS* 11/2001, n^o 1306 ; *JSL* 2001, n^o 92, p. 13, obs. N. Rérolle. – Cass. crim., 3 janv. 2006, n^o 05-80.443, non publié au bulletin : *JurisData* n^o 2006-032149 ; *JCP S* 2006, 1542, note F. Bousez. Adde, *Circ.* 4 sept. 1972, relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, pt 4.3.1 : *JO* 20 sept. 1972, p. 9989.

(512) La sanction consistait en une majoration de 50 % des dépenses ou contributions dont l'employeur est légalement tenu. Adde, C. trav., art. L. 6331-19 anc.

(513) C. trav., art. L. 6331-31, al. 1^{er}. – CAA Marseille, 28 févr. 2006, n^o 03MA0313, *Sté Semilon* : *JCP S* 2006, 1428, note D. Girard. – V. pour un exemple de procès-verbal du comité d'entreprise en matière de formation : P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 155, n^o 185.

(514) Cf. C. trav., art. L. 6331-31 anc. Adde, CGI, art. 235 ter H ter anc.

(515) L. n^o 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, I, 11^o : *JO* 6 mars 2014, p. 4848. – M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016, p. 671, n^o 1141. L'obligation de consulter le comité d'entreprise demeure (C. trav., art. L. 6331-12. Adde, CGI, art. 235 ter F).

(516) Le Conseil d'État considère qu'une telle majoration est une sanction ayant le caractère d'une punition. En conséquence, il résulte du principe de nécessité des peines issu de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que la loi pénale nouvelle doit, « lorsqu'elle abroge une incrimination ou prononce des peines moins sévères que la loi ancienne, s'appliquer aux infractions commises avant son entrée en vigueur et n'ayant pas donné lieu à des condamnations passées en force de chose jugée » (CE, 10^e ch., 1^{er} juin 2016, n^o 390841, *Min. Finances et Comptes publics c/ SAS Sté Métallurgique d'Épernay* : *RJS* 8-9/2016, n^o 584).

(517) C. trav., art. L. 4612-3. Adde, É. Million-Rousseau, *La représentation élue du personnel en matière de santé et de sécurité*, thèse dactyl. Paris II, 2011, ss dir. B. Teyssié, p. 297, n^o 452.

A. – Missions générales

235. – Aménagement important. Le CHSCT peut être saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel⁽⁵¹⁸⁾ de toute question relevant de sa compétence⁽⁵¹⁹⁾. Il doit en outre être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail⁽⁵²⁰⁾. Ainsi en est-il avant une transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de la réorganisation du travail ou avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail⁽⁵²¹⁾. Pareille délimitation est susceptible de faire entrer nombre de décisions de l'employeur dans le champ de la consultation du CHSCT⁽⁵²²⁾. La formation professionnelle n'y échappe pas. Tel est le cas, lorsqu'un transfert affectant deux cents salariés les contraint à suivre des formations pour s'adapter à leurs nouveaux emplois, avant que ne soient modifiées leurs conditions de travail⁽⁵²³⁾.

236. – Appui du comité d'entreprise. Sur les questions relevant aussi – et d'abord – du comité d'entreprise, ce dernier bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁽⁵²⁴⁾ dans les matières relevant de sa compétence⁽⁵²⁵⁾. L'avis du CHSCT lui est transmis afin que le comité d'entreprise soit parfaitement éclairé avant d'exprimer le sien⁽⁵²⁶⁾.

(518) C. trav., art. L. 4642-13.

(519) V. sur la compétence du CHSCT : C. trav., art. L. 4612-1 et s.

(520) J.-B. Cottin, *Consulter le CHSCT : Cah. DRH* 2016, n° 235, p. 2.

(521) C. trav., art. L. 4612-8-1.

(522) P.-H. d'Ornano, *La consultation du CHSCT en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail* : JCP S 2010, 1226.

(523) Cass. soc., 12 juill. 2005, n° 03-10.633, *Sté Air France c/ Comité central d'entreprise d'Air France et a.*, non publié au bulletin : *JurisData* n° 2005-029623 ; JCP S 2005, 1234, note J.-F. Cesaro. – De façon plus générale, lorsque le projet de l'employeur risque de générer « une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail » (Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964, *AGME c/ Comité d'entreprise de l'AGME et a.* : *Bull. civ.* 2007, V, n° 201 ; *RJS* 02/2008, n° 135 ; *Dr. ouvrier* 2008, p. 49, rapp. J.-M. Béraud ; JCP S 2008, 1070, note J.-B. Cottin ; *RDT* 2008, p. 111, note L. Lerouge ; *RDT* 2008, p. 180, note P. Adam ; *Semaine sociale Lamy* 2008, n° 1332, p. 10, obs. P.-Y. Verkindt et A. Mole), la consultation préalable du CHSCT s'impose. V. sur ce point : G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier et P.-Y. Verkindt, *Le guide du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*, Dalloz, 2015, p. 310-311, n° 232.61.

(524) V. également sur l'accessibilité de la base de données économiques et sociales aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : C. trav., art. R. 2323-1-2.

(525) Il en va ainsi par exemple en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération (C. trav., art. L. 2323-46, al. 1^{er}). La loi du 17 août 2015 a remplacé « les problèmes généraux intéressant les conditions de travail » par la notion de « problème ponctuel » (cf. L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 18, V, 13^e : *JO* 18 août 2015, p. 14346. *Adde*, C. trav., art. L. 2323-27, al. 1^{er} anc.).

(526) V. not. sur l'articulation des consultations du comité d'entreprise et du CHSCT : M. Patin, *Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise* : JCP S 2013, 1246. – B. Gauriau, *Les temps de la consultation du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1173, spéc. n° 23. – S. Béal, *Délais de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT* : JCP S 2014, 1383. – P. Morvan, *La consultation du comité d'entreprise lors d'opérations de cession ou de restructuration : un corps malade ?* : JCP S 2015, 1171, spéc. n° 12. – Le comité d'entreprise peut invoquer, dans le cadre de sa propre consultation, l'irrégularité de la procédure de consultation préalable du CHSCT (Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678, *Comité d'établissement de l'unité réseau électrique [URE] région ouest c/ Stés ERDF et GRDF* : *Bull. civ.* 2012, V, n° 215 ; *JurisData* n° 2012-014934 ; *RJS* 10/2012, n° 814 ; JCP É 2012, 1542, note F. Duquesne ; JCP S 2012, 1399, note L. Cailloux-Meurice ; *Dr. ouvrier* 2012, p. 715, note T. Durand et A. Mazières ; *LPA* 4 déc. 2012, n° 242, p. 3, note A. Sauret, B. Boublil et P. Gelber ; *Gaz. Pal.* 25 août 2012, n° 238, p. 33, note B. Boublil ; *JSL* 2012, n° 328, p. 13, note H. Guyader ; *Cah. soc. barreau Paris* 2012, p. 312, obs. F.-J. Pansier).

B. – Missions spéciales⁽⁵²⁷⁾

237. – Programmes de formation à la sécurité. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail participe à la préparation des formations à la sécurité⁽⁵²⁸⁾ sans perdre pour autant la compétence consultative dont il est investi⁽⁵²⁹⁾ : il donne son avis sur les programmes de formation à la sécurité et veille à leur mise en œuvre⁽⁵³⁰⁾.

238. – Formations renforcées à la sécurité. Les travailleurs temporaires, les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité⁽⁵³¹⁾. L'employeur doit établir une liste des postes de travail présentant de tels risques après avis du médecin du travail et du CHSCT⁽⁵³²⁾.

239. – Le CHSCT est par ailleurs consulté sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des travailleurs temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité⁽⁵³³⁾. Cette consultation intègre les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes⁽⁵³⁴⁾.

240. – Installation dangereuse. Dans les établissements comprenant au moins une installation classée⁽⁵³⁵⁾, l'employeur définit et met en œuvre une formation aux risques des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants accueillis sur le site⁽⁵³⁶⁾. Le CHSCT doit être consulté sur ces formations⁽⁵³⁷⁾.

241. – Introduction de nouvelles technologies. L'introduction de nouvelles technologies donne lieu à consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail⁽⁵³⁸⁾ sur leurs conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs⁽⁵³⁹⁾. Donne également lieu à consultation du CHSCT le plan d'adaptation éventuellement établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides⁽⁵⁴⁰⁾.

(527) V. plus largement sur la mission de consultation du CHSCT : J.-B. Cottin, *Le CHSCT*, Lamy, 3^e éd., 2016, p. 303 et s., n^{os} 412 et s.

(528) C. trav., art. R. 4143-1.

(529) La compétence du CHSCT n'est pas exclusive de celle du comité d'entreprise.

(530) C. trav., art. L. 4143-1, al. 1^{er}.

(531) C. trav., art. L. 4154-2, al. 1^{er}.

(532) C. trav., art. L. 4142-2, al. 1^{er} et L. 4154-2, al. 2. À défaut de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui sont consultés. Cette liste doit être tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

(533) C. trav., art. L. 4143-1, 1^o.

(534) *Ibid.*

(535) Il s'agit des installations figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du Code de l'environnement ou mentionnées à l'article L. 211-2 du Code minier.

(536) C. trav., art. L. 4142-3, al. 1^{er}.

(537) C. trav., art. L. 4143-1, 2^o.

(538) V. égal. *supra*, n^o 227.

(539) C. trav., art. L. 4612-9.

(540) C. trav., art. L. 4612-10.

§ 2. – Le rôle des représentants du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés

242. – **DP, CPRI.** Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel (I), voire les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (II), pallient l'absence de comité d'entreprise et de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

I. – Le rôle des délégués du personnel

243. – **Le général et le spécial.** Les délégués du personnel exercent, en matière de formation professionnelle, des missions générales (A) et spéciales (B).

A. – Missions générales

244. – **Palliatif.** Les délégués du personnel exercent les missions dévolues au comité d'entreprise en matière de formation professionnelle dans les entreprises de moins de cinquante salariés⁽⁵⁴¹⁾. Ce principe risque d'être indirectement affecté par la loi du 17 août 2015, cette dernière ayant supprimé la subdivision du Code du travail consacrée à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage⁽⁵⁴²⁾. Le renvoi opéré ne donne plus une définition précise du périmètre de la consultation des délégués du personnel en matière de formation professionnelle. Il est donc recommandé d'aborder l'ensemble des thèmes visés antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015, à savoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, le plan de formation et l'apprentissage nonobstant leur nouvelle répartition au sein du Code du travail.

B. – Missions spéciales

245. – **CICE.** Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013⁽⁵⁴³⁾, les délégués du personnel sont informés et consultés, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi⁽⁵⁴⁴⁾.

246. – **Lieux de formation.** Lorsqu'une formation comportant des enseignements pratiques est dispensée sur les lieux de travail, l'employeur doit établir un compte-rendu des mesures prises pour respecter une partie des conditions de forme d'une action de formation. Ce compte-rendu doit être adressé aux délégués du personnel, lorsque l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise⁽⁵⁴⁵⁾.

(541) C. trav., art. L. 2313-8, al. 1^{er}.

(542) C. trav., art. L. 2323-33 anc.

(543) L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 8, VIII : JO 16 juin 2013, p. 9958.

(544) C. trav., art. L. 2313-7-1.

(545) C. trav., art. D. 6321-3, al. 3. Sur les conditions de forme d'une action de formation, v. *infra*, n° 718.

II. – Le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles

247. – **TPE.** La loi du 17 août 2015 a créé⁽⁵⁴⁶⁾ au niveau régional des commissions paritaires interprofessionnelles afin de représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés⁽⁵⁴⁷⁾. La formation relève des compétences de ces commissions⁽⁵⁴⁸⁾. Elles peuvent en effet apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois⁽⁵⁴⁹⁾.

S E C T I O N 3

La formation négociée

248. – **Négociation individuelle et collective.** La formation peut être négociée individuellement (Sous-section 1) ou collectivement (Sous-section 2).

S O U S - S E C T I O N 1

La formation négociée individuellement⁽⁵⁵⁰⁾

249. – **Développement des compétences.** L'employeur a la faculté de proposer, le cas échéant *via* le plan de formation qu'il a établi⁽⁵⁵¹⁾, des formations qui participent au développement des compétences⁽⁵⁵²⁾, y compris numériques⁽⁵⁵³⁾, de ses salariés et

(546) Ces commissions ne sont entrées en vigueur que depuis le 1^{er} janvier 2017 (F. Petit, *Loi relative au dialogue social et à l'emploi : entre amélioration et simplification de la représentation collective des salariés* : Dr. soc. 2015, p. 850, spéc. p. 851).

(547) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 1^{er}, I : JO 18 août 2015, p. 14346. – F. Petit, *Vers une représentation universelle des salariés* : Dr. soc. 2015, p. 873.

(548) G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 30^e éd., 2015, p. 1140-1141, n° 1087 : « Les attributions de la commission paritaire régionale interprofessionnelle ont été déterminées de manière bien timide par le législateur ».

(549) C. trav., art. L. 23-113-1, 2°. – Adde, G. Singer, *Loi Rebsamen : petit ou grand chambardement des IRP ?* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 152, p. 6, spéc. p. 7.

(550) Il convient de distinguer négociation et acceptation. La réalisation d'un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation nécessite par exemple l'acceptation du salarié (C. trav., art. R. 6321-2 et R. 6322-34. – M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 222-223). Il ne s'agit pas pour autant d'une négociation.

(551) C. trav., art. L. 6321-1, al. 4. – Sur le plan de formation, V. *supra*, n°s 187 et s., spéc. n° 205.

(552) Le développement des compétences a été introduit au sein du Code du travail par la loi du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail (L. n° 2000-37, 19 janv. 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, art. 17, I : JO 20 janv. 2000, p. 975, spéc. p. 983) avant d'être modifié par les lois du 4 mai 2004 (L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 10 : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7985), du 23 mars 2006 (L. n° 2006-340, 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, art. 11 : JO 24 mars 2006, p. 4440. Ce texte introduit la faculté de majorer de 10 %, par accord de branche, le montant de l'allocation de formation accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail) et du 5 mars 2014 (V. *supra*, n° 205).

(553) Cf. L. n° 2016-1321, 7 oct. 2016 pour une République numérique, art. 109, 2° : JO 8 oct. 2016, texte n° 1 sur 96.

à la lutte contre l'illettrisme⁽⁵⁵⁴⁾. Le salarié est libre de les accepter⁽⁵⁵⁵⁾ ou de les refuser⁽⁵⁵⁶⁾. Lorsqu'il les accepte, il dispose encore d'un délai de huit jours pour se rétracter⁽⁵⁵⁷⁾. La formalisation de l'accord des parties en amont de la formation permet à l'entreprise de définir avec le salarié la nature des engagements pris par l'entreprise dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues⁽⁵⁵⁸⁾. Les engagements de l'entreprise portent sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié⁽⁵⁵⁹⁾, sur les conditions dans lesquelles il accédera en priorité, dans un délai d'un an à compter de la fin de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé⁽⁵⁶⁰⁾. Particulièrement contraignantes, ces exigences n'incitent pas l'entreprise à proposer de telles actions⁽⁵⁶¹⁾.

250. – Les formations ayant pour objet le développement des compétences étant facultatives pour l'entreprise, l'employeur n'est pas obligé d'en assurer le financement intégral. Le salarié peut y contribuer en tout ou partie. Il en va ainsi lorsqu'il finance directement sa formation⁽⁵⁶²⁾. Il y participe indirectement lorsqu'il s'engage à la suivre en dehors de son temps de travail⁽⁵⁶³⁾ ou accepte d'être lié à l'entreprise, à la suite de la formation, pendant une certaine durée au moyen d'une clause de dédit-formation⁽⁵⁶⁴⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

La formation négociée collectivement

251. – **Réaménagement légal des obligations de négociier.** La loi du 17 août 2015 a réaménagé la négociation obligatoire en entreprise en s'inspirant de

(554) C. trav., art. L. 6321-1, al. 3.

(555) V. sur les réserves relatives à la volonté du salarié : C. Mathieu, *Volonté du salarié et temps de travail*, in T. Sachs (ss dir.), *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2012, p. 231, spéc. p. 240 et s.

(556) Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (C. trav., art. L. 6321-7).

(557) C. trav., art. R. 6321-4. Le délai court à compter de la conclusion de l'accord.

(558) C. trav., art. L. 6321-8, al. 1^{er}. – Depuis la loi du 5 mars 2014, les engagements écrits de l'entreprise sont obligatoires, que la formation soit suivie en tout ou partie pendant le temps de travail ou non (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 15° : JO 6 mars 2014, p. 4848). Antérieurement à cette loi, les engagements écrits de l'entreprise n'étaient obligatoires que lorsque la formation se déroulait en dehors du temps de travail (cf. C. trav., art. L. 6321-8 dans sa rédaction antérieure à la loi du 5 mars 2014).

(559) C. trav., art. L. 6321-8, 2°.

(560) C. trav., art. L. 6321-8, 1°.

(561) Ces exigences limitent cependant le suivi de formations en dehors du temps de travail. Sur le régime juridique des actions de formation relevant de la seconde catégorie du plan de formation au regard de la durée du travail et de la rémunération, V. *supra*, n° 205. – V. sur l'histoire des formations réalisées en dehors du temps de travail : J.-M. Luttringer, *Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ?* : Dr. soc. 2000, p. 277. – V. égal. sur ce point ainsi que sur l'influence du droit européen du travail sur les « temps gris » de travail, tels les temps de formation : N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : Dr. soc. 2004, p. 482, spéc. p. 487 et 488. – V. sur la validation des stipulations conclues entre la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, d'orientation et d'incitation relative à la réduction négociée du temps de travail et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail : Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-10.723, *Fédération nationale CGT des sociétés d'études c/ Fédération des employés et cadres Force ouvrière et a.* : Bull. civ. 2004, V, n° 144 ; RJS 8-9/2004, n° 944.

(562) CA Paris, pôle 6, 5^e ch., 28 févr. 2013, n° 11/11357 : JSL 2013, n° 343, p. 28, obs. S. Dougados. En l'espèce, le salarié avait souhaité investir une partie de sa rémunération variable dans le financement d'une formation à l'INSEAD (V. égal. sur cet arrêt rendu sur renvoi après cassation : Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-68.114, non publié au bulletin).

(563) Sur la formation suivie en dehors du temps de travail, V. *supra*, n° 205 et s.

(564) Sur la clause de dédit-formation, V. *infra*, n° 645 et s.

l'expérimentation⁽⁵⁶⁵⁾ initiée par la loi du 5 mars 2014 en matière de qualité de vie au travail⁽⁵⁶⁶⁾. Pourtant, la phase expérimentale, au demeurant non encore achevée au moment de la publication de la loi du 17 août 2015⁽⁵⁶⁷⁾, a révélé un engouement limité pour ces négociations regroupées⁽⁵⁶⁸⁾. Quoi qu'il en soit, la négociation en entreprise est désormais divisée en trois volets⁽⁵⁶⁹⁾. Le premier concerne la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée⁽⁵⁷⁰⁾. Le deuxième est relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail⁽⁵⁷¹⁾. Le troisième ne concerne que les entreprises d'au moins trois cents salariés et traite de la gestion des emplois et des parcours professionnels⁽⁵⁷²⁾. Les deux premières négociations ont, en principe, un rythme annuel tandis que la dernière a vocation à être triennale⁽⁵⁷³⁾. À condition qu'aucun accord ne modifie le regroupement prévu par la loi⁽⁵⁷⁴⁾, la formation professionnelle est susceptible d'être un objet de négociation tant en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

252. – Égalité professionnelle et qualité de vie au travail. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur de nombreux thèmes⁽⁵⁷⁵⁾. Figurent parmi eux les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle⁽⁵⁷⁶⁾. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement

(565) V. not. sur les lois d'expérimentation : J.-H. Stahl, *L'expérimentation en droit français : une curiosité en mal d'acclimatation* : *RJEP* 2010, étude 11.

(566) La loi du 5 mars 2014 a ouvert la possibilité, *via* la conclusion d'un accord majoritaire d'une durée de trois ans, d'un regroupement total ou partiel des négociations prévues en matière de durée du travail, d'égalité hommes-femmes, d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, de protection sociale complémentaire et de prévention de la pénibilité (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 33 : *JO* 6 mars 2014, p. 4859).

(567) La phase expérimentale devait s'achever le 31 décembre 2015 (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 33, al. 5 : *JO* 6 mars 2014, p. 4859).

(568) V. en ce sens : A. Fabre, *Réforme des obligations de négocier dans l'entreprise : l'âge de raison ?* : *Dr. soc.* 2015, p. 882, spéc. p. 885. – Peut-être que cet engouement a été freiné par la condition de majorité imposée pour assurer la validité de l'accord.

(569) C. trav., art. L. 2242-1.

(570) C. trav., art. L. 2242-5 et s.

(571) C. trav., art. L. 2242-8 et s.

(572) C. trav., art. L. 2242-13 et s.

(573) Dans les entreprises ayant satisfait à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord égalitaire peut modifier la périodicité de chaque négociation pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale (C. trav., art. L. 2242-20, al. 1^{er}). – « À supposer que la temporalité ait été repoussée à trois ou cinq ans, elles ne pourront plus rouvrir la négociation avant l'échéance du terme (sauf salaires effectifs) en l'absence de clause de revoyure... Se pose donc, ici comme ailleurs, la question de la capacité des organisations syndicales à bien cerner la portée de leur signature. À cela s'ajoute une dernière difficulté, plus redoutable celle-là : *quid* des syndicats représentatifs non signataires ? On pressent bien que les accords d'adaptation n'ont d'intérêt que s'ils s'imposent à eux par effet de la loi. Mais comment ne pas ressentir comme une gêne ? Ne faut-il pas y voir une nouvelle implication radicale des accords majoritaires [égalitaires] : en attendant qu'ils forcent un jour le consentement des salariés pris individuellement, voilà que l'on découvre qu'ils peuvent d'ores et déjà priver les syndicats minoritaires du droit à la négociation collective ! » (A. Fabre, *Réforme des obligations de négocier dans l'entreprise : l'âge de raison ?* : *Dr. soc.* 2015, p. 882, spéc. p. 888).

(574) Sans pouvoir supprimer des thèmes de négociation obligatoire, un accord égalitaire peut prévoir un regroupement différent de celui prescrit par la loi (C. trav., art. L. 2242-20, al. 3).

(575) Cette négociation porte notamment sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, leur protection sociale complémentaire et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés (C. trav., art. L. 2242-8).

(576) C. trav., art. L. 2242-8, 3^o.

de carrière et de promotion professionnelle en font également partie⁽⁵⁷⁷⁾. Relèvent aussi de cette négociation les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés⁽⁵⁷⁸⁾, notamment aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, aux conditions de travail et d'emploi et aux actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap⁽⁵⁷⁹⁾. La question de la prévention de la pénibilité peut s'ajouter aux thèmes précédents⁽⁵⁸⁰⁾.

253. – Gestion des emplois et des parcours professionnels. La négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers englobe aussi de nombreux thèmes intéressant plus ou moins la formation professionnelle⁽⁵⁸¹⁾. Tel est le cas de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et d'accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique⁽⁵⁸²⁾. Les « grandes » orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise⁽⁵⁸³⁾ et les objectifs du plan de formation, les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation⁽⁵⁸⁴⁾ constituent un point important de la négociation. L'abondement du compte personnel de formation revêt une telle importance pour le législateur que ce dernier l'a mentionné deux fois au sein de l'article L. 2242-13 du Code du travail⁽⁵⁸⁵⁾. Le recours aux stages, aux contrats précaires et au temps partiel est abordé spécifiquement dans le but de favoriser le recours au contrat de travail à durée indéterminée⁽⁵⁸⁶⁾. Le déroulement de carrière des

(577) La négociation concerne aussi la suppression des écarts de rémunération, les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ainsi que la mixité des emplois (C. trav., art. L. 2242-8, 2°). Elle s'appuie sur les informations contenues dans la base de données économiques et sociales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-8, 1° bis). À défaut d'accord, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2242-8, 2°). Les entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action, sont soumises à une pénalité financière s'élevant au maximum à 1 % des rémunérations (C. trav., art. L. 2242-9, al. 1 et 2). Le produit de cette pénalité est affecté au fonds de solidarité vieillesse (C. trav., art. L. 2242-9, al. 3).

(578) Le rapport sur la situation de l'emploi des personnes handicapées au regard de l'obligation d'emploi de ces personnes incombant à l'employeur sert de base à la négociation sur le thème de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de ces personnes (C. trav., art. L. 2242-11).

(579) C. trav., art. L. 2242-8, 4°.

(580) C. trav., art. L. 2242-12.

(581) C. trav., art. L. 2242-13.

(582) C. trav., art. L. 2242-13, 1°.

(583) Il est particulièrement curieux que la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels soit organisée « sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences » sociales (C. trav., art. L. 2242-13, al. 1^{er}) puisque cette négociation est au moins triennale alors que la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques est annuelle. En effet, antérieurement à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, le raisonnement appliqué était inverse : les orientations de la formation professionnelle sur lesquelles le comité d'entreprise était consulté devaient être établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et notamment des grandes orientations de la formation professionnelle arrêtées sur trois ans (C. trav., art. L. 2323-33 anc.).

(584) C. trav., art. L. 2242-13, 3°.

(585) Cf. C. trav., art. L. 2242-13, 1° et 3°.

(586) C. trav., art. L. 2242-13, 4°.

salariés exerçant des responsabilités syndicales est également un thème de négociation⁽⁵⁸⁷⁾. Doit être enfin assurée l'information des sous-traitants en ce qui concerne les orientations stratégiques de l'entreprise ayant des effets sur les métiers, l'emploi et les compétences professionnelles requises⁽⁵⁸⁸⁾.

254. – Ces thèmes de négociation sont impératifs, mais ne sont pas exclusifs d'autres thèmes que les partenaires sociaux voudraient ajouter. Le législateur encourage lui-même la jonction de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels avec celles relatives au contrat de génération⁽⁵⁸⁹⁾, à la mobilité interne⁽⁵⁹⁰⁾, à la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques⁽⁵⁹¹⁾, aux modalités d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences retenu dans l'entreprise⁽⁵⁹²⁾ ainsi qu'aux conditions dans lesquelles celle-ci participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée⁽⁵⁹³⁾.

255. – **Conclusion du chapitre.** Les dispositifs de formation d'initiative patronale sont les véritables moteurs de la formation professionnelle dans l'entreprise. Grâce au développement de l'accompagnement des salariés, ils ont même vocation à développer la formation en dehors de ce périmètre. Les négociations en matière de formation professionnelle n'ont jusqu'à présent pas rencontré un franc succès. Il faut dire que la formation constitue un outil au service de la stratégie de l'entreprise et qu'elle doit, pour cette raison, rester entre les mains de l'employeur. La responsabilité des représentants du personnel en matière de formation n'a cessé de croître depuis les années 1970. Ces derniers sont aujourd'hui les mieux placés pour contrôler l'action de l'employeur en matière de formation. Cependant, leur compétence doit être exercée au travers de multiples consultations peu cohérentes.

(587) C. trav., art. L. 2242-13, 6°.

(588) C. trav., art. L. 2242-13, 5°.

(589) C. trav., art. L. 2242-14. – V. sur le contrat de génération : Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. I « Les observations », Partie 2 « Les politiques publiques », Chap. I « Emploi et solidarité », *Le contrat de génération : les raisons d'un échec*, p. 59.

(590) C. trav., art. L. 2242-15, 1°. – Lorsqu'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels est conclu et que les conditions de la mobilité interne y sont abordées, elles font l'objet d'un chapitre spécifique au sein de l'accord (C. trav., art. L. 2242-13, 2°). – « On peut regretter que le législateur n'ait pas profité de l'occasion pour faire plus clairement apparaître dans cette catégorie la négociation des accords de mobilité interne, qui, contrairement à ce que suggère l'article L. 2243-13 [du Code du travail], n'est pas un thème obligatoire, mais un thème facultatif comme le signale la locution "le cas échéant". Ainsi, il aurait été préférable que ce thème figure aux côtés de ceux mentionnés dans le nouvel article L. 2242-15 du Code du travail » (A. Fabre, *Réforme des obligations de négocier dans l'entreprise : l'âge de raison ?* : Dr. soc. 2015, p. 882, spéc. p. 885).

(591) C. trav., art. L. 2242-15, 2°.

(592) C. trav., art. L. 2242-15, 3°.

(593) C. trav., art. L. 2242-15, 4°.

L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION D'INITIATIVE SALARIALE

256. – **Absence, capitalisation.** Si les finalités des dispositifs d'accès à la formation laissés à l'initiative des salariés sont semblables, leur mise en œuvre relève tantôt d'un droit à l'absence (Section 1), tantôt d'un droit à la capitalisation (Section 2).

S E C T I O N 1

Le droit à l'absence

257. – **Congés.** Calqués sur le modèle du congé individuel de formation⁽¹⁾ (Sous-section 1), existent de nombreux congés spécifiques (Sous-section 2) permettant à tout salarié de disposer d'un droit d'accès à la formation.

S O U S - S E C T I O N 1

Le droit au congé individuel de formation

258. – **Définition.** Chaque salarié⁽²⁾ dispose, à son initiative et individuellement, d'un droit à un congé de formation destiné au suivi, en tout ou partie pendant le temps de travail⁽³⁾, d'actions de formation légalement déterminées⁽⁴⁾. Celles-ci

(1) Le congé individuel de formation a lui-même été présenté comme un congé spécifique par rapport aux autres congés (J.-J. Dupeyrou, *Le droit à la formation – le congé de formation* : Dr. soc. 1973, p. 7, spéc. p. 10 : « Il n'a pas été conçu dans l'unique intérêt des travailleurs, et il serait erroné de concevoir le droit à ce congé comme un pur droit subjectif de ses titulaires contre leur entreprise ou contre la collectivité nationale, mesurable de ce fait à l'aune, légale ou conventionnelle, la plus généreuse à leur endroit. En réalité, ce droit s'inscrit dans le cadre d'une politique nationale de formation professionnelle dont tout le monde, on l'espère tout au moins, doit recueillir les bienfaits. Plus qu'un compromis entre des intérêts individuels et des intérêts collectifs, c'est leur coïncidence, leur convergence qui est ici l'objectif fondamental »).

(2) Le droit au congé est légalement accordé à tout salarié, qu'il soit ou non sous contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, le terme du contrat modifie le régime du congé d'où le cantonnement de cette sous-section 1^{re} aux seuls salariés sous contrat à durée indéterminée. Le régime du congé des travailleurs temporaires et des salariés en contrat à durée déterminée est étudié au sein de la sous-section 2 relative aux congés spécifiques.

(3) C. trav., art. L. 6322-2.

(4) C. trav., art. L. 6322-4.

doivent lui permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou, plus largement, de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles⁽⁵⁾. Le droit au congé de formation s'exerce indépendamment de la participation du salarié aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise⁽⁶⁾.

259. – Histoire du congé individuel de formation⁽⁷⁾. Le droit à un congé de formation a été accordé dès 1957 aux travailleurs⁽⁸⁾ et apprentis désireux de « participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale »⁽⁹⁾. La durée de ce congé, fixée initialement à douze jours ouvrables par an, ne pouvait être imputée sur la durée des congés payés annuels⁽¹⁰⁾. Bien que non rémunéré, ce congé constituait une avancée sociale majeure tant l'entrée en formation apparaissait comme « une démarche réservée aux plus entreprenants et de nature (...) à décourager même ceux-là »⁽¹¹⁾. D'un point de vue contractuel, les bases du congé individuel de formation ont été fixées par la loi du 23 juillet 1957⁽¹²⁾ ; celle du 3 décembre 1966 s'est bornée à augmenter la durée de l'autorisation d'absence⁽¹³⁾ tout en créant vainement une possibilité de report du congé et une période de carence⁽¹⁴⁾. Pour pallier l'absence de rémunération, certains comités d'entreprise ont très tôt décidé de verser une bourse aux bénéficiaires de congés grâce aux fonds destinés aux œuvres sociales⁽¹⁵⁾... ce qui était insuffisant et aléatoire. Le législateur a,

(5) C. trav., art. L. 6322-1, al. 2 à 5. – V. not. sur la délicate délimitation du champ de la culture : J.-M. Pontier, *Solidarité et égalité des territoires* : JCP A 2015, 2276, spéc. n° 5.

(6) C. trav., art. L. 6322-1, al. 1^{er}. V. sur la distinction du congé individuel de formation et du plan de formation : J.-M. Luttringer, *L'avenant du 9 juillet 1976 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels* : Dr. soc. 1976, p. 507. – M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* : Dr. soc. 1979, p. S.36, spéc. p. S.39. – B. Pasquier, *Les droits au congé de formation et l'évolution du système français de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1979, p. S.23 spéc. p. S.24. – Ph. Bellenger, *Congé formation et participation des employeurs à la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1978, p. 239.

(7) V. pour une présentation détaillée du congé individuel de formation : P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996.

(8) V. cependant : J.-M. Luttringer, *Un nouvel espace de régulation juridique : la loi du 16 juillet 1971, relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, in J.-P. Le Crom (ss dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 229, spéc. p. 230.

(9) L. n° 57-821, 23 juill. 1957, accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière, art. 1^{er} : JO 24 juill. 1957, p. 7300. – FPSPP, *À la découverte des FONGECIF, du FAF.TT et du réseau national*, 2013, p. 2.

(10) L. n° 57-821, 23 juill. 1957 préc., art. 1^{er}.

(11) J.-M. Belorgey, B. Boublil et M. Pochard, *Apprentissage, orientation, formation professionnelle*, Librairies techniques, 1974, p. 155, n° 326. La charge de travail résultant du cumul d'une activité professionnelle à plein temps et d'une activité de formation était de nature à décourager les salariés les plus motivés. V. également : concl. Lindon : Dr. soc. 1962, p. 164, note ss Cass. soc., 4 janv. 1962 : Bull. civ. 1962, V, n° 3 : « ceux qui participaient à des travaux ne pouvaient le faire sans consentir de grands sacrifices : (...) il fallait qu'ils prissent le temps nécessaire sur leur congé annuel ». – V. égal. sur ce point : M. Bouvier-Ajam, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, 1968, p. 491.

(12) La loi n° 57-821, 23 juillet 1957 prévoyait déjà une procédure obligatoire de demande de congé, la possibilité pour l'employeur de le refuser (après avis conforme des représentants du personnel pour les cas où l'absence du salarié pouvait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise), un plafond de bénéficiaires au sein d'un même établissement et la faculté pour l'une des parties de saisir, en tant qu'arbitre, l'inspecteur du travail.

(13) La durée du congé pouvait correspondre à la durée du stage sans pouvoir excéder un an (L. n° 66-892, 3 déc. 1966, d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, art. 11 : JO 4 déc. 1966, p. 10612).

(14) La loi renvoyait à un décret, qui n'a jamais été publié, le soin de fixer, d'une part, les conditions dans lesquelles l'employeur pouvait différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise et, d'autre part, les règles selon lesquelles étaient déterminés le nombre maximum et la périodicité des congés auxquels un travailleur pouvait prétendre. V. sur ce point : J.-M. Belorgey, B. Boublil et M. Pochard, *Apprentissage, orientation, formation professionnelle*, Librairies techniques, 1974, p. 157, n° 328 ; J.-M. Luttringer, *La difficile naissance du droit au congé de formation* : Dr. soc. 1975, p. 33. – P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 35.

(15) Cass. soc., 4 janv. 1962 : Bull. civ. 1962, V, n° 3 ; Dr. soc. 1962, p. 164, concl. Lindon. – H. Lesire-Ogrel, *L'indemnisation du congé-éducation par les comités d'entreprise* : Dr. soc. 1962, p. 611.

en 1968, créé une contribution de l'État⁽¹⁶⁾, y compris aux frais de transport et aux cotisations patronales de sécurité sociale des stagiaires relevant du régime général⁽¹⁷⁾. Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels n'ont pas souhaité modifier le régime de l'aide créée⁽¹⁸⁾. La loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente a donc, pour l'essentiel, soumis le bénéficiaire des financements publics au suivi de stages conventionnés par l'État ou agréés par lui⁽¹⁹⁾. Cette politique de rémunération des congés de formation a cependant permis à la France d'anticiper l'adoption de la convention n° 140 de l'Organisation internationale du travail sur le congé-éducation payé⁽²⁰⁾, et la recommandation n° 148⁽²¹⁾ du même nom⁽²²⁾, dont les objectifs sont identiques : promouvoir l'octroi de congés-éducation payés à des fins de formation à tous les niveaux ; éducation générale, sociale ou civique et éducation syndicale⁽²³⁾. La loi du 17 juillet 1978, issue de l'avenant du 9 juillet 1976 à l'ANI du 9 juillet 1970⁽²⁴⁾, a défini l'objet du congé⁽²⁵⁾, étendu son champ d'application⁽²⁶⁾, modifié la logique de l'octroi des aides publiques (en distinguant le régime des allocations selon le statut du stagiaire plutôt que selon la nature de la formation suivie)⁽²⁷⁾, permis que les actions de formation soient effectuées en tout ou partie pendant le temps de travail, autorisé la création de fonds d'assurance formation destinés à verser une rémunération de substitution aux salariés bénéficiaires d'un congé de formation⁽²⁸⁾.

(16) L. n° 68-1249, 31 déc. 1968, relative à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 2 : JO 3 janv. 1969, p. 74 : « Une contribution de l'État à la rémunération des stagiaires peut être accordée... ».

(17) L. n° 68-1249, 31 déc. 1968, préc., art. 13 et 15.

(18) ANI 9 juill. 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, art. 37.

(19) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 24 : JO 17 juill. 1971, p. 7038.

(20) Conv. OIT n° 140, 24 juin 1974, ratifiée par la France le 20 octobre 1975. V. sur ce point : D. n° 78-157, 9 févr. 1978, portant publication de la convention internationale du travail n° 140 concernant le congé-éducation payé, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève le 24 juin 1974 : JO 14 févr. 1978, p. 713. – La Confédération européenne des syndicats (CES) regrette que seulement treize États membres de l'Union européenne aient ratifié cette convention (*Liaisons soc. Europe* 2016, n° 403, p. 3).

(21) Reconn. OIT n° 148, 24 juin 1974 sur le congé-éducation payé.

(22) L'adoption de ces deux textes a été précédée d'une résolution adoptée à Genève en juin 1965 par la Conférence internationale du travail au cours de sa 49^e session.

(23) Conv. OIT n° 140, préc., art. 2. – Reconn. OIT n° 148, préc., pt 2. – J.-M. Luttringer, *La difficile naissance du droit au congé de formation* : Dr. soc. 1975, p. 33, spéc. p. 37. – M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* : Dr. soc. 1979, p. S.36, spéc. p. S.39.

(24) J.-M. Luttringer, *L'avenant du 9 juillet 1976 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels* : Dr. soc. 1976, p. 507.

(25) L. n° 78-754, 17 juill. 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 3 : JO 18 juill. 1978, p. 2857, spéc. p. 2858. Le congé de formation est explicitement distingué des formations suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, conformément aux souhaits des partenaires sociaux exprimés en préambule de l'avenant du 9 juillet 1976 à l'ANI du 9 juillet 1970. V. égal. sur ce point l'importance de la décision du Conseil d'État rendue le 28 juin 1974 (CE, sect., 28 juin 1974, n° 85881 : *Rec. CE* 1974. – P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit [1966-1996]*, L'Harmattan, 1996, p. 27 et s. – J.-M. Luttringer, *La difficile naissance du droit au congé de formation* : Dr. soc. 1975, p. 33, spéc. p. 34. – J.-M. Luttringer, *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : Dr. soc. 1976, p. 43. – M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* : Dr. soc. 1979, p. S.36, spéc. p. S.37) sous l'impulsion de la doctrine (J.-J. Dupeyroux, *Le droit à la formation – le congé de formation* : Dr. soc. 1973, p. 7, spéc. p. 13).

(26) Le congé a désormais pour objet de permettre aux travailleurs (...) de « s'ouvrir à la culture et à la vie sociale » : L. n° 78-754, 17 juill. 1978, préc., art. 3, al. 3. – Ph. Bellenger, *Participation des employeurs et congé de formation* : Dr. soc. 1979, p. S.32, spéc. p. S.33. – R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur* : Dr. soc. 1979, p. S.43, spéc. p. S.45.

(27) L. n° 78-754, 17 juill. 1978, préc., art. 10 et 11. – P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 99.

(28) C. trav., art. L. 960-8 et L. 960-9 dans leur rédaction issue de la loi n° 78-754 du 17 juillet 1978.

Rompant avec la logique d'aide publique, le législateur a consacré au financement du CIF⁽²⁹⁾ à partir de l'année 1983 une fraction de la contribution patronale versée au titre de la formation professionnelle continue⁽³⁰⁾, égale à 0,10 % des salaires de l'année. Augmenté dans un premier temps à 0,15 %⁽³¹⁾, ce taux a doublé en dix ans, le législateur l'ayant porté à 0,2 %⁽³²⁾ dès 1993⁽³³⁾. La loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 a élargi le cercle des actions de formation susceptibles d'être suivies dans le cadre du congé afin de permettre aux travailleurs d'accéder à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles⁽³⁴⁾. En 2009, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur volonté « d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF » sans augmenter le budget du dispositif. Un financement public venant abonder les ressources des OPACIF était espéré⁽³⁵⁾. Avec l'entrée en vigueur des lois du 4 mai 2004⁽³⁶⁾ et du 14 juin 2013⁽³⁷⁾, le CIF est de droit pour les salariés ayant essuyé deux refus successifs de formation suivie dans le cadre du DIF⁽³⁸⁾ ou deux refus de mobilité volontaire sécurisée⁽³⁹⁾.

De l'ensemble de ces réformes, le *corpus* normatif ne ressort pas toujours amélioré. Au fil des lois successives, le législateur a donné au congé individuel de formation des objectifs contradictoires⁽⁴⁰⁾ : comment assurer à la fois l'accès à la culture

(29) Dès cette époque, les fonds recueillis ne servent pas qu'au financement du congé : ils sont utilisés pour le financement de la rémunération des salariés, de leurs frais de formation et des dépenses relatives à leur information. En revanche, ces frais sont limitativement énumérés : C. trav., art. L. 950-2-3, al. 2, dans sa rédaction issue de la loi de finances rectificative pour 1982.

(30) L. fin. rect. 1982, n° 82-1152, 30 déc. 1982, art. 27 : JO 31 déc. 1982, p. 3995, spéc. p. 3998.

(31) L. n° 90-579, 4 juill. 1990, relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du Code du travail, art. 14 : JO 10 juill. 1990, p. 8128, spéc. p. 8130.

(32) C. trav., art. L. 6332-3-3, al. 3 dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

(33) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 27 : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 173.

(34) L. n° 2000-627, 6 juill. 2000, modifiant la loi n° 84-610 du 16 juillet 1984, relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives, art. 40 : JO 9 juill. 2000, p. 10318.

(35) ANI 5 oct. 2009, art. 69, non étendu.

(36) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 8 : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7984.

(37) L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 6 : JO 16 juin 2013, p. 9961.

(38) C. trav., art. L. 6323-12 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 : « Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme ».

(39) C. trav., art. L. 1222-12, al. 2 : « Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6322-4 ou les dispositions de l'article L. 6322-7 ». V. pour une approche critique de cette articulation : J.-M. Albiol et C. Cougnard, *Mobilité : un pas vers la modernité* : Cah. DRH 2014, n° 205-206, p. 2, spéc. p. 5. – V. égal. sur la mobilité volontaire sécurisée : S. Tournaux, *Le chemin tortueux de la mobilité volontaire sécurisée* : Dr. soc. 2013, p. 713. – P. Morvan, *Les accords de mobilité dans la loi du 14 juin 2013* : JCP S 2014, 1184. – S. Pélicier-Loevenbruck et G. Frèrejacques, *Mobilité des salariés : ce qui change* : Cah. DRH 2014, n° 203, p. 3, spéc. p. 4. – D. Jourdan, *La mobilité volontaire sécurisée* : JCP S 2013, 1429. – J.-R. Le Meur, *Comment traiter en pratique une demande de mobilité sécurisée ?* : Cah. DRH 2014, n° 205-206, p. 16. – P. Moreau de Bellaing, *Le mythe de la mobilité sécurisée* : Semaine sociale Lamy 2014, n° 1634, p. 8. – G. Auzero, *De quelques effets de l'ANI du 11 janvier 2013 sur le droit du contrat de travail* : RDT 2013, p. 179.

(40) Le CNPF a publié une brochure en 1975 expliquant l'origine de cette contradiction. Selon l'organisation professionnelle, l'aide directe de l'État est vingt-trois fois plus importante en matière de formation professionnelle qu'en matière culturelle, d'où l'intérêt de ce secteur, « gérant fréquemment une pénurie endémique de moyens, (...) de tourner leurs regards sur la perspective ouverte par la loi d'un financement par les employeurs de cinq milliards pour la formation. D'où la pression très forte, exercée à tous les niveaux et par tous les canaux pour évacuer, au profit du culturel, le professionnel qui devient dès lors systématiquement dénoncé comme étroitement utilitaire, sans autre commentaire. Et le slogan lapidaire, jouant son rôle mobilisateur, se substitue dès lors à la réflexion. Il ne s'agit pas ici en aucune façon de dénoncer des préoccupations culturelles parfaitement valables. Il s'agit de savoir si les structures et les

et le développement des compétences lorsque les financements disponibles sont insuffisants⁽⁴¹⁾ ?

260. – Expansion du champ d'application du congé. Bien que le Code du travail consacre au congé individuel de formation de nombreux articles⁽⁴²⁾, celui-ci ne se limite pas aux salariés : certains élus locaux peuvent bénéficier d'un droit identique à l'issue de leur mandat⁽⁴³⁾. Les fonctionnaires⁽⁴⁴⁾, les agents non titulaires de l'État⁽⁴⁵⁾, les agents de la fonction publique territoriale⁽⁴⁶⁾, même non titulaires⁽⁴⁷⁾, les agents de la fonction publique hospitalière⁽⁴⁸⁾, même contractuels⁽⁴⁹⁾ bénéficient d'un droit analogue⁽⁵⁰⁾.

261. – Étendue et conditions du droit. Le droit au congé individuel de formation est un droit à large champ (§ 1), sous réserve que certaines conditions soient réunies (§ 2).

§ 1. – L'étendue du droit

262. – Principes. « Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit »⁽⁵¹⁾. Le principe posé depuis 1957 n'a été aucunement affecté par les réformes successives à l'instar de son corollaire : l'absence d'imputation de la durée de ce congé sur celle des congés payés annuels⁽⁵²⁾, sans laquelle le droit au congé

moyens mis en place pour l'amélioration des conditions de vie au travail de 22 millions d'actifs doivent être confondus avec ceux nécessaires à la vie culturelle de 52 millions de citoyens, considérés indépendamment de leur vie au travail ». Extrait publié in J.-M. Luttringer, *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : Dr. soc. 1976, p. 43, spéc. p. 44-45.

(41) Le taux de refus de prise en charge des CIF était de 25 % en 1983 et de 40 % en 1984 (P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit [1966-1996]*, L'Harmattan, 1996, p. 167, note 520). – En 2012, le taux moyen d'acceptation des CIF CDI a été de 52,6 % (FPSPP, *Enquête quantitative « congé individuel de formation 2012 »*, déc. 2013, p. 17). – En Île-de-France en 2002, le taux de refus était de 37,5 % (A. d'Agostino et M. Möbus, *Le congé de formation en Île-de-France : qui s'en empare et à quelles fins ?*, Céreq, 2007, Notes emploi formation n° 26, p. 8).

(42) Soixante-treize articles du Code du travail traitent directement du congé individuel de formation, largement entendu : quarante-deux articles législatifs et trente et un articles réglementaires. Comp. congé pour événements familiaux : art. L. 3142-1 et L. 3142-2.

(43) V. pour les maires et leurs adjoints dans les communes de plus de 20 000 habitants : CGCT, art. L. 2123-11-1. Pour les présidents de conseil généraux et régionaux ainsi que leurs vice-présidents ayant reçu délégation : CGCT, art. L. 3123-9-1 et L. 4135-9-1.

(44) L. n° 84-16, 11 janv. 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, art. 34 : JO 12 janv. 1984, p. 274. *Adde* : D. n° 2007-1470, 15 oct. 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, art. 24 et s. : JO *électr.* 16 oct. 2007, texte n° 32 sur 165.

(45) D. n° 2007-1942, 26 déc. 2007, relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004, art. 10 : JO 30 déc. 2007, p. 22009 et s.

(46) L. n° 84-53, 26 janv. 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 57, 6° : JO 27 janv. 1984, p. 447. *Adde*, D. n° 2007-1845, 26 déc. 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, art. 8 : JO *électr.* 29 déc. 2007, texte n° 22 sur 113.

(47) D. n° 2007-1845 du 26 déc. 2007 préc., art. 42 et s.

(48) L. n° 86-33, 9 janv. 1986, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 41 : JO 11 janv. 1986, p. 535. *Adde* : D. n° 2008-824, 21 août 2008, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, art. 30 et s. : JO 23 août 2008, p. 13285.

(49) D. n° 91-155, 6 févr. 1991, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, art. 9, 3° : JO 9 févr. 1991, p. 2058.

(50) Les élus locaux bénéficient du congé individuel de formation régit par le Code du travail alors que les agents publics bénéficient d'un droit à un « congé de formation professionnelle » autonome.

(51) C. trav., art. L. 6322-6, al. 1^{er}.

(52) C. trav., art. L. 6322-13, al. 1. – Cass. soc., 1^{er} juill. 2009, n° 07-43.088, non publié au bulletin.

de formation est vide de sens. L'assimilation du congé à une période de travail pour la détermination des droits en matière de congés payés annuels permet au bénéficiaire d'acquérir des droits à congés payés pendant sa période de formation⁽⁵³⁾. La suspension du contrat de travail⁽⁵⁴⁾ résultant de l'utilisation du CIF ne peut entraîner une réduction des droits du salarié découlant de son ancienneté dans l'entreprise⁽⁵⁵⁾. En outre, le droit au congé ne peut être conditionné. La prise en charge ou l'absence de prise en charge des frais de formation par la mutualisation est sans incidence sur le droit du salarié⁽⁵⁶⁾. En revanche, une prime d'assiduité peut ne pas lui être versée lorsqu'elle n'est pas distribuée en cas d'absence, quelle qu'en soit la cause⁽⁵⁷⁾.

263. – Liberté de choix de la formation. Le droit au congé permet à chaque salarié de suivre la formation de son choix, sous réserve qu'elle constitue une action de formation professionnelle continue au sens des articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail⁽⁵⁸⁾. L'ensemble des actions visées par ce texte ne sont pas, de fait, éligibles au CIF⁽⁵⁹⁾ ; les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle étant destinées aux salariés sans contrat de travail⁽⁶⁰⁾, les actions de conversion étant destinées aux salariés dont le contrat de travail est rompu⁽⁶¹⁾ et les actions d'adaptation au poste de travail relevant de l'obligation légale de former⁽⁶²⁾ ne sont pas concernées⁽⁶³⁾.

264. – Durée du congé. La durée du congé individuel de formation correspond en principe à la durée du stage⁽⁶⁴⁾. Toutefois, l'autorisation d'absence est limitée à un an pour un stage continu à temps plein et à 1 200 heures pour les stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel⁽⁶⁵⁾

(53) C. trav., art. L. 6322-13, al. 3. – Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-43.165, non publié au bulletin. – Cass. soc., 10 avr. 1986, n° 84-40.324 : *Bull. civ.* 1986, V, n° 131.

(54) V. sur la suspension du contrat de travail : J.-M. Béraud, *La suspension du contrat de travail, essai d'une théorie générale*, thèse Paris I, Sirey, coll. « Bibl. de Droit du travail et de la Sécurité sociale », t. VII, 1980, préf. J. Pélissier, spéc. p. 77-88. – G.-H. Camerlynck, *Le contrat de travail*, in G.-H. Camerlynck (ss dir.), *Traité de droit du travail*, t. 1, Dalloz, 2^e éd., 1982, p. 273 et s., n° 238 et s.

(55) C. trav., art. L. 6322-13, al. 4.

(56) CA Pau, ch. soc., 19 janv. 2009, n° 07/00936, *Denise Oxandaburu c/ Assoc. Flore d'Arc*.

(57) Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 84-44.288 : *Bull. civ.* 1987, V, n° 443.

(58) C. trav., art. L. 6322-4, al. 1^{er}.

(59) P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 188, n° 237. – *Contra* B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 164, n° 312.

(60) C. trav., art. L. 6313-2.

(61) C. trav., art. L. 6313-6. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 190, n° 237.

(62) J.-M. Luttringer, *La loi du 17 juillet 1978, relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 1979, p. S.4, spéc. p. S.6 : « La nouvelle définition de l'adaptation ne met pas fin à l'un des abus les plus criants du droit de la formation professionnelle continue qui consiste à assimiler à des actions de formation imputables au titre de la participation financière des entreprises les simples actions d'adaptation au poste de travail baptisées dans la pratique actions de formation ».

(63) En dépit de ces restrictions, le choix est extrêmement étendu : le congé doit permettre d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. En outre les formations sont indépendantes du plan de formation de l'entreprise (C. trav., art. L. 6322-1).

(64) En 2012, la durée moyenne d'un CIF CDI était de 772 heures. Lorsque la formation a été effectuée en dehors du temps de travail, cette durée moyenne était de 354 heures étant entendu que la quasi-totalité des bénéficiaires d'un CIF CDI (98,2 %) ont effectué leur congé pendant le temps de travail (FPSPP, *Enquête quantitative « congé individuel de formation 2012 »*, déc. 2013, p. 17 et 21).

(65) C. trav., art. L. 6322-12, al. 1^{er} à 3.

dès lors qu'aucun accord plus favorable n'a été conclu⁽⁶⁶⁾. La durée du congé peut être réduite en cours de formation si le bénéficiaire cesse, sans motif légitime, de fréquenter le stage⁽⁶⁷⁾.

265. – Contestations. Toute réclamation relative au congé peut être présentée à l'employeur par l'intermédiaire des délégués du personnel⁽⁶⁸⁾ et toute contestation relève du conseil de prud'hommes saisi en référé⁽⁶⁹⁾ si le litige survient peu de temps avant la date prévue par le salarié pour son départ en formation⁽⁷⁰⁾.

266. – Continuité de la protection sociale. Qu'elles soient rémunérées ou non, les personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue bénéficient des droits aux prestations de sécurité sociale dans des conditions identiques à celles qui étaient appliquées antérieurement au congé⁽⁷¹⁾. Sont en particulier visées les dispositions du Code de la sécurité sociale applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles⁽⁷²⁾, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion d'une formation, y compris si elle est effectuée en partie en dehors du temps de travail⁽⁷³⁾.

267. – Effet du congé sur le contrat de travail. Le congé individuel de formation suspend le contrat de travail⁽⁷⁴⁾. Par conséquent, « même si l'employeur n'est pas systématiquement dispensé de l'obligation de payer une rémunération »⁽⁷⁵⁾, le salarié est dispensé, « au moins partiellement, de l'obligation d'être présent et d'accomplir son travail »⁽⁷⁶⁾. Il doit, en outre, être repris dans son emploi à l'issue du congé⁽⁷⁷⁾, aux conditions en vigueur avant son départ⁽⁷⁸⁾ : aucune modification unilatérale du contrat ni, *a fortiori*, aucune sanction ne peuvent être prononcées du fait du départ du salarié en formation⁽⁷⁹⁾. En revanche, si ce dernier ne reprend pas le travail de façon délibérée, sans solliciter la prorogation du congé, il commet une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise⁽⁸⁰⁾.

(66) C. trav., art. L. 6322-12, al. 4.

(67) C. trav., art. R. 6322-8, al. 2. Afin de permettre le contrôle de la fréquentation du stage, le bénéficiaire du congé doit remettre une attestation de présence à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail (C. trav., art. R. 6322-8, al. 1^{er}). À défaut de pouvoir justifier de ses absences, un salarié s'expose à un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-10.034, non publié au bulletin).

(68) C. trav., art. L. 2313-1, al. 2. – ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-21 : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(69) C. trav., art. R. 1455-5 et s.

(70) CA Dijon, 2 nov. 1994, n° 94/1327, SARL Les Harmoniales c/ Chaussade : RJS 4/1995, n° 406.

(71) C. trav., art. L. 6342-4.

(72) J.-M. Luttringer, *La loi du 17 juillet 1978, relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle* : Dr. soc. 1979, p. S.4, spéc. p. S.9.

(73) C. trav., art. L. 6342-5 et CSS, art. L. 412-8, 2°, c). *Adde* : CSS, art. R. 412-5, R. 412-11 et L. 434-16.

(74) Puisque le contrat est seulement suspendu, le salarié n'a pas à demander sa réintégration dans l'entreprise. L'employeur ne peut contractuellement lui imposer de l'informer un mois avant l'expiration du congé de son intention de rester ou non dans l'entreprise (CA Nancy, ch. soc., 6 déc. 1989, n° 89-1594, *Aefli Lorraine c/ Ennejai*).

(75) M.-J. Montalescot, *La place du congé de formation dans le contrat de travail* : Dr. soc. 1977, p. S.14, spéc. p. S.19.

(76) *Ibid.*

(77) Avant l'issue du congé, l'employeur n'est pas tenu de reprendre le salarié dès lors qu'il a procédé à son remplacement en embauchant un salarié sous contrat de travail à durée déterminée (Cass. soc., 5 juin 1986, n° 84-40.320, *Bouchard c/ Sté Sofrance*, non publié au bulletin).

(78) Cass. soc., 13 mai 2008, n° 07-40.091, non publié au bulletin.

(79) M.-J. Montalescot, *Congé de formation – plan de formation* : Dr. soc. 1979, p. S.36, spéc. p. S.38 : « Il faut ajouter que le congé de formation n'est pas une période d'absence protégée mais que l'employeur ne peut licencier le salarié pour un motif tenant au stage autre que la non-fréquentation effective ».

(80) Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-41.229, non publié au bulletin.

§ 2. – Les conditions du droit

268. – Octroi et financement du congé. L'octroi d'un congé individuel de formation n'est pas automatique : la réunion de certaines conditions est requise (I) sans qu'elle puisse garantir une prise en charge intégrale du financement du congé par la mutualisation (II).

I. – Les conditions d'octroi du congé

269. – Le fond, la forme. L'octroi du congé nécessite la réunion de conditions de fond (A) et de forme (B).

A. – Les conditions de fond

270. – Ancienneté. Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en tant que salarié d'au moins vingt-quatre mois (portée à trente-six dans les entreprises artisanales de moins de onze salariés)⁽⁸¹⁾ consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise au sein de laquelle il effectue sa demande⁽⁸²⁾. Cette période d'amortissement anticipé n'est pas requise lorsque le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique sans suivre, entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi, un stage de formation⁽⁸³⁾.

271. – Absence de conséquences préjudiciables à l'entreprise. Lorsque l'absence du salarié peut avoir des conséquences « préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise », l'employeur peut reporter⁽⁸⁴⁾, pour une durée n'excédant pas neuf mois⁽⁸⁵⁾, la demande de congé après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel)⁽⁸⁶⁾. La consultation des représentants du personnel peut ne pas éteindre le différend qui oppose les parties. L'une et l'autre peuvent saisir l'inspecteur du travail⁽⁸⁷⁾ en tant qu'arbitre⁽⁸⁸⁾. Ce dernier ne peut,

(81) C. trav., art. L. 6322-5, al. 1^{er} et R. 6322-2. – L'article 80, 1^o de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a élevé le seuil de dix à onze salariés (JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(82) C. trav., art. L. 6322-4, al. 2 et R. 6322-1. L'ancienneté s'apprécie quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

(83) C. trav., art. L. 6322-5, al. 2. Ce texte s'applique, conformément aux dispositions de l'article L. 931-2 du Code du travail applicable avant l'entrée en vigueur du code de 2008, à l'ensemble des entreprises et non aux seules entreprises artisanales de moins de onze salariés.

(84) La rédaction de l'article L. 6322-6 du Code du travail laisse penser que l'employeur peut refuser le bénéfice du congé dès lors que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (Cass. soc., 7 nov. 1989, n° 87-41.219 : *Bull. civ.* 1989, V, n° 649). Pourtant, l'employeur ne dispose que du pouvoir de différer le congé, en application de l'article R. 6322-7 du Code du travail (B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 163, n° 310. – CA Colmar, ch. soc., 19 mars 1987, n° 86/3331, SARL Gérard Liehhardt et Fils c/ Quessoï).

(85) C. trav., art. R. 6322-7. L'article 2-24 de l'ANI du 5 décembre 2003 précise que « le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister » (ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938).

(86) C. trav., art. L. 6322-6, al. 1^{er}.

(87) C. trav., art. L. 6322-6, al. 2.

(88) Il ne s'agit pas d'un arbitre au sens des articles 1142 et suivants du Code de procédure civile puisque les parties ne disposent pas du libre choix de la personne qui exercera cette fonction. V. en ce sens : H.-F. Koehlin, *Les contentieux de la formation continue* : *Dr. soc.* 1979, p. S.141, spéc. p. S.145. – P. Saint-Jevin, *L'inspecteur du travail et le congé*

sans excéder ses pouvoirs, statuer sur le différend par une décision administrative⁽⁸⁹⁾ qui ne saurait, sauf illégalité entraînant l'obligation pour le ministre du Travail saisi d'un recours hiérarchique d'en prononcer l'annulation⁽⁹⁰⁾, faire l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux⁽⁹¹⁾. D'éventuelles difficultés économiques ne peuvent légitimer un refus de congé de la part de l'employeur surtout lorsqu'elles sont invoquées en même temps qu'une absence préjudiciable à l'entreprise peu de temps avant le licenciement pour motif économique du salarié. Dans cette situation, des dommages et intérêts peuvent lui être octroyés⁽⁹²⁾. Est également irrégulier le refus de l'employeur intervenu sans consultation préalable du comité d'entreprise, cette situation caractérisant le délit d'entrave⁽⁹³⁾.

272. – Départs simultanés en CIF. L'employeur dispose d'une faculté de report du congé destinée à éviter qu'un pourcentage trop important de l'effectif ne soit absent simultanément⁽⁹⁴⁾. Les modalités du report diffèrent selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement au sein duquel travaille le salarié.

Lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à onze salariés, l'employeur peut reporter l'autorisation d'absence dès lors qu'elle aboutit à l'éloignement simultané d'au moins deux salariés au titre du congé individuel de formation⁽⁹⁵⁾.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés⁽⁹⁶⁾, le report ne peut être envisagé que si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année⁽⁹⁷⁾. Le décompte du temps de travail peut s'avérer délicat⁽⁹⁸⁾ lorsque les effectifs comprennent des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année⁽⁹⁹⁾. Comme a pu le faire la Cour de

de formation : Dr. soc. 1982, p. 213, spéc. p. 217 ; Dr. soc. 1986, p. 471, concl. B. Lasserre ss CE, 1^{re} et 10^e ss-sect. réunies, 20 déc. 1985, n° 43198, M. Sefrioui : Rec. CE 1985, tables.

(89) CE, 1^{re} et 10^e ss-sect. réunies, 20 déc. 1985, n° 43198, M. Sefrioui : Rec. CE 1985, tables ; Dr. soc. 1986, p. 471, concl. B. Lasserre. V. pour une critique de cette position : A. Jeaumaud, *Du pouvoir de l'inspection du travail de trancher certains différends* : D. 1987, chron. 27.

(90) CE, 1^{re} et 10^e ss-sect. réunies, 20 déc. 1985, n° 43198, préc.

(91) P. Saint-Jevin, *L'inspecteur du travail et le congé de formation* : Dr. soc. 1982, p. 213, spéc. p. 217.

(92) CA Reims, ch. soc., 7 nov. 2001, n° 96/1866 : RJS 7/2002, n° 931, p. 701.

(93) Cass. crim., 4 janv. 1983, n° 82-91.800 : Bull. crim. 1986, n° 6.

(94) C. trav., art. L. 6322-7 et s. La volonté de limiter le nombre de départs en formation dans une même entreprise était déjà présente à l'origine du congé individuel de formation (cf. ANI 9 juill. 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, art. 27).

(95) C. trav., art. L. 6322-9. L'article 80, 1^{er} de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a élevé le seuil de dix à onze salariés (JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(96) L'entreprise de moins de dix salariés est, *a fortiori*, un établissement de moins de deux cents salariés. Par conséquent les régimes applicables à ces deux structures peuvent se cumuler (V. en ce sens : CA Dijon, 2 nov. 1994, n° 94/1327, SARL Les Harmoniales c/ Chaussade : RJS 4/1995, n° 406).

(97) C. trav., art. L. 6322-8, al. 1^{er}. La recodification de 2008 a entraîné une modification du sens du deuxième alinéa de cet article puisqu'il précise que « le nombre d'heures de congé auxquelles un salarié a droit peut être sur sa demande reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser quatre ans ». Or, la demande de report ne peut émaner que de l'entreprise, le salarié ne pouvant demander à la fois le bénéfice d'un congé et son report... Le deuxième alinéa de l'article L. 931-4 du Code du travail en vigueur avant la recodification précisait que « le nombre d'heures de congé auxquelles les salariés de ces établissements ont droit pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans ».

(98) Le nombre d'heures accomplies dans l'établissement doit être déterminé avec la plus grande précision. Plus il est élevé, plus la faculté de report se réduit et inversement. Le calcul réalisé pourrait au demeurant être contesté devant la juridiction prud'homale s'il aboutissait au report injustifié d'un congé.

(99) « La logique du forfait en jours repose, de plus, sur l'absence de comptabilisation en heures et sur le décompte en jours de la durée du travail » (Circ. DRT n° 2000-7, 6 déc. 2000, relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, non publiée au JO : BO Travail n° 2001/1, p. 97-129, Questions-réponses, *Durée du travail*, G Conventions de forfait, pt 20).

cassation en matière de retenue salariale pour grève de salariés en forfait jours⁽¹⁰⁰⁾, il est possible de retenir un nombre fictif d'heures accomplies par ces salariés en utilisant une partie de la formule⁽¹⁰¹⁾ donnée par le second alinéa de l'article D. 6321-7 du Code du travail⁽¹⁰²⁾, soit :

$$151,67 \text{ heures} \times \frac{\text{Nombre de jours de la convention institutionnelle de forfait}}{218 \text{ jours}} \times 12 \text{ mois}$$

Dans les établissements d'au moins deux cents salariés, l'autorisation ne peut être différée que lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents, au titre du congé individuel de formation, dépasse 2 % de l'effectif de cet établissement⁽¹⁰³⁾.

273. – Ne doivent être prises en compte que les absences découlant d'un congé individuel de formation. Pourtant, il est de nombreuses exclusions éparpillées au sein du Code du travail. Pour les seuls établissements d'au moins deux cents salariés, ne sont pas comptabilisées les absences liées à une réadaptation professionnelle consécutive à un congé pour création d'entreprise⁽¹⁰⁴⁾. Ne sont pas pris en compte pour le calcul des pourcentages des établissements de moins et de plus de deux cents salariés : les congés de formation des salariés de vingt-cinq ans et moins⁽¹⁰⁵⁾, ceux accordés aux salariés en retour de congé parental d'éducation⁽¹⁰⁶⁾, ceux suivant une réembauche consécutive à une démission pour élever un enfant⁽¹⁰⁷⁾. Enfin, les congés d'enseignement et de recherche⁽¹⁰⁸⁾ ainsi que les congés liés à la formation des conseillers prud'hommes⁽¹⁰⁹⁾ sont toujours décomptés, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Quant au CIF pris après deux refus successifs de mobilité volontaire sécurisée, il est systématiquement intégré aux effectifs des salariés simultanément absents sans que le pourcentage de salariés éventuellement absents soit opposable au demandeur de formation dès lors qu'il travaille dans un établissement d'au moins deux cents salariés⁽¹¹⁰⁾.

274. – Le régime du report peut être amélioré⁽¹¹¹⁾. L'abandon de la référence aux heures accomplies dans l'année pour les établissements de moins de deux cents salariés, voire l'unification du régime applicable aux établissements de moins de deux cents salariés et de plus de deux cents salariés, rendrait plus « lisible » ce corps de règles. En outre, le régime des exclusions ne profite pas aux salariés visés par les

(100) Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 06-44.608 : *Bull. civ.* 2008, V, n° 211 ; *RJS* 1/2009, p. 27, concl. S. Petit ; *Semaine sociale Lamy* 2008, n° 1376, Entretien H. Gosselin ; *JCP S* 2009, 1258, note G. Vachet ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2008, n° 328, note Ch. Radé ; *RDT* 2009, p. 117, note M. Grévy ; *JCP S* 2009, 1444, note R. Vatinet.

(101) L'article D. 6321-7, alinéa 2 du Code du travail permet de déterminer le salaire horaire de référence pour le calcul du montant de l'allocation de formation. Cependant, il ne s'agit pas ici de calculer un salaire, mais une durée du travail exprimée en heures. Par conséquent, la formule donnée par ce texte doit être amputée des éléments permettant de calculer une rémunération.

(102) L'article D. 6321-7 du Code du travail fixe en dénominateur un nombre de jours égal à 217, ce qu'il convient d'actualiser pour tenir compte de la journée de solidarité.

(103) C. trav., art. L. 6322-7.

(104) C. trav., art. L. 3142-86.

(105) C. trav., art. L. 6322-10.

(106) C. trav., art. L. 1225-60.

(107) C. trav., art. L. 1225-69.

(108) C. trav., art. L. 6322-56.

(109) C. trav., art. D. 1442-7.

(110) C. trav., art. L. 1222-12.

(111) V. égal. sur le régime du report : C. trav., art. R. 6322-6.

textes. Le régime de l'inopposabilité pratiqué en cas de mobilité volontaire sécurisée se révèle plus protecteur.

275. – Délai de franchise⁽¹¹²⁾. Lorsqu'un salarié a bénéficié d'un congé individuel de formation dont la rémunération a été prise en charge par la mutualisation⁽¹¹³⁾, l'octroi d'un nouveau congé, dans la même entreprise, n'est envisageable qu'à l'expiration d'un délai de franchise compris entre six mois et six ans. Ce délai, exprimé en mois, est égal au douzième de la durée, exprimée en heures, du CIF précédemment suivi⁽¹¹⁴⁾. Le point de départ du délai de franchise commence à courir le lendemain du dernier jour de formation lorsque celle-ci est continue et à temps plein. Lorsqu'elle est discontinue ou à temps partiel, le point de départ est fixé « au dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou au dernier jour de l'action de formation professionnelle »⁽¹¹⁵⁾.

De façon extensive et surprenante, le délai de franchise s'applique également au congé sabbatique⁽¹¹⁶⁾ : le salarié qui a bénéficié d'un congé individuel de formation d'une durée d'au moins six mois au cours des six dernières années dans l'entreprise ne peut bénéficier d'un congé sabbatique⁽¹¹⁷⁾.

B. – Les conditions de forme

276. – Nécessité d'une demande. S'il est de droit, le congé individuel de formation n'est pas de plein droit : une demande écrite respectant certains délais⁽¹¹⁸⁾ doit être formulée par le salarié. Pour être valable, celle-ci doit comprendre la désignation du stage et de l'organisme de formation qui en est responsable, en plus de sa date de début et de sa durée⁽¹¹⁹⁾.

277. – Possibilité d'une réponse. En dépit de la rédaction de l'article R. 6322-5 du Code du travail selon lequel l'employeur informe l'intéressé de sa réponse dans un

(112) L'expression « délai de franchise » figure à l'article 2-20 de l'ANI du 5 octobre 2003 (ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938). Il s'agit d'une période de carence entre deux congés.

(113) Cette condition, bien que systématiquement oubliée, figure à l'article R. 6322-10 du Code du travail.

(114) C. trav., art. R. 6322-10. Le délai de franchise n'a vocation à s'appliquer que si les formations précédemment suivies sont comprises entre 72 et 864 heures. En conséquence si la formation précédemment suivie a duré 650 heures, le délai de franchise sera de 54 mois : $650/12 = 54,16$. Le délai de franchise constituant une limite à l'exercice du droit au congé, il convient d'en apprécier la durée de façon stricte et d'arrondir le délai à l'entier inférieur. L'arrondi est d'ailleurs obligatoire puisque le délai de franchise est exprimé en mois et non en mois puis en jours.

(115) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-20 : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938. La fixation de ce point de départ peut avoir pour effet de différencier nettement le délai de franchise selon que le bénéficiaire du congé a suivi une formation à temps plein et de façon continue ou à temps partiel ou de façon discontinue. Pour éviter pareille différence, il est possible de considérer fictivement que l'action s'est déroulée dans tous les cas de façon continue et à temps plein : V. Centre Info, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2014, fiche 13-5-3.

(116) C. trav., art. L. 3142-92. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 193, n° 239 : « Cette règle peut paraître un peu curieuse car elle revient à considérer que le bénéficiaire d'un CIF d'au moins 6 mois a bénéficié d'un congé équivalent, ou en tout cas de même nature, à un congé sabbatique, alors qu'il s'agit de congés ayant une philosophie et une finalité assez dissemblables et surtout des modalités d'exécution radicalement différentes (par exemple, s'agissant de la rémunération du bénéficiaire) ».

(117) V. sur le congé sabbatique : L. n° 84-4, 3 janv. 1984, instituant pour les salariés un congé pour la création d'entreprise et un congé sabbatique, art. 1^{er} : JO 4 janv. 1984, p. 148.

(118) C. trav., art. R. 6322-3. Lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois, la demande doit être adressée au plus tard cent vingt jours à l'avance. Lorsqu'elle concerne la préparation ou le passage d'un examen, la participation à un stage d'une durée inférieure à six mois ou à temps partiel, la demande doit être adressée au plus tard soixante jours à l'avance.

(119) C. trav., art. R. 6322-4, al. 1 et 2.

délai de trente jours suivant la réception de la demande, l'absence de réaction de l'employeur n'est pas interdite : elle vaut autorisation⁽¹²⁰⁾, même si le salarié n'a pas respecté les délais imposés par l'article R. 6322-3 du Code du travail⁽¹²¹⁾. En revanche, si l'employeur rejette la demande ou reporte le départ en congé, il doit en indiquer les raisons⁽¹²²⁾. Lorsque son accord est acquis, l'employeur ne peut se rétracter, quel qu'en soit le motif⁽¹²³⁾. Ce principe vaut y compris lorsque le stage est reporté⁽¹²⁴⁾ ou lorsque la mutualisation ne prend pas en charge les frais de formation⁽¹²⁵⁾. En revanche, le salarié qui s'absente nonobstant le refus de l'employeur commet une faute grave⁽¹²⁶⁾.

II. – Les conditions de financement du congé

278. – Une demande peut en cacher (au moins) une autre. L'autorisation d'absence accordée par l'employeur ne vaut pas maintien de la rémunération du salarié⁽¹²⁷⁾. Pour en bénéficier, le salarié doit demander⁽¹²⁸⁾ à l'OPACIF⁽¹²⁹⁾ de prendre en charge les frais engendrés⁽¹³⁰⁾ par la formation⁽¹³¹⁾. En cas d'acceptation, le financement du congé est assuré par la mutualisation (A) ; l'OPACIF procédera au remboursement de tout ou partie de la rémunération du salarié obligatoirement maintenue par l'employeur⁽¹³²⁾. En cas de refus, le financement du congé peut être assuré par d'autres voies (B).

(120) Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 88-41.294, non publié au bulletin : *RJS* 3/1992, n° 327 ; *Dr. soc.* 1992, p. 266 : « En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai, l'autorisation est acquise de plein droit ».

(121) CA Aix-en-Provence, 18^e ch. soc., 9 mai 1995, n° 94/15445, *Mazzuchi c/ Entriger* : *JurisData* n° 1995-050504 ; *RJS* 10/1995, n° 1037. Dans cette affaire, c'est l'absence de réponse de l'employeur qui a permis au salarié de bénéficier d'une autorisation d'absence. L'employeur pouvait légitimement refuser le départ en congé puisque la demande du salarié ne respectait pas les délais fixés par l'article R. 6322-3. – V. sur ce point : J.-M. Luttringer, *La loi du 17 juillet 1978, relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 1979, p. S.4, spéc. p. S.11 : « Un salarié qui remplirait toutes les conditions d'ouverture au congé formation, mais qui ne respecterait pas la procédure de demande de congé, ne serait pas juridiquement en congé formation. L'employeur pourrait se prévaloir du non-respect des formes et licencier le salarié, son absence devenant fautive. Mais un autre salarié pourrait également contester la comptabilisation d'un collègue absent pour formation dans les 2 % d'absents simultanés, si l'employeur l'avait dispensé des conditions d'ouverture ou du respect des formes du congé ».

(122) C. trav., art. R. 6322-5, al. 2.

(123) CA Nîmes, 20 sept. 1994, n° 92/1540, *Fabre c/ Benichou JBT* : *RJS* 1/1995, n° 48 : « Que le congé de formation étant un droit pour le salarié qui remplissant toutes les conditions pour l'obtenir et ayant obtenu par ailleurs l'autorisation de l'employeur pour le réaliser, JBT Jacques Benichou ne pouvait revenir sur son accord, quel que soit le motif invoqué, quand bien même ce motif serait tiré de l'intérêt de l'entreprise ».

(124) Cass. soc., 22 juill. 1986, n° 84-41.042, *Sté Laitière de Mayenne c/ Lhuissier*.

(125) Cass. soc., 19 juill. 1994, n° 91-42.667, non publié au bulletin : *RJS* 10/1994, n° 1163.

(126) Cass. soc., 11 oct. 2000, n° 98-45.611, non publié au bulletin (conséquences préjudiciables à production et à la marche de l'entreprise). – Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-41.752, non publié au bulletin (non-respect des délais).

(127) Ce principe vaut y compris lorsque le salarié est inapte (Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-69.945 : *Bull. civ.* 2011, V, n° 75 ; *RJS* 5/2011, n° 419). – En pratique le salarié doit demander d'abord l'accord de l'employeur avant d'effectuer une demande de prise en charge du congé (M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 441).

(128) C. trav., art. L. 6322-21. Cet article ne s'applique, techniquement, qu'au seul régime légal. Sur ce régime, V. *infra*, n° 280.

(129) Depuis la loi du 5 mars 2014, l'article L. 6322-21, alinéa 1^{er} du Code du travail précise simplement que la demande est « adressée à l'OPACIF ». Il ne s'agit plus de l'OPACIF « auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement du congé » puisque ces organismes n'ont plus pour mission de collecter les sommes dues au titre du CIF (C. trav., art. L. 6332-3-6 ; V. *infra*, n° 523). En ce qui concerne les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional (C. trav., art. L. 6322-21, al. 2). Lorsque le bénéficiaire du congé est un salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal (ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-31, al. 3 : *BOCC* n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : *JO* 24 déc. 2004, p. 21938).

(130) Les frais comprennent outre les rémunérations, les frais pédagogiques et les frais annexes à la formation.

(131) C. trav., art. L. 6322-17, al. 1^{er}.

(132) C. trav., art. L. 6322-20, al. 1^{er}. La convention ou l'accord collectif qui détermine les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation ne peut, en application de l'article L. 6322-15 du Code du travail, être étendu en cas de violation de la règle du maintien de la rémunération par l'employeur.

A. – Le financement mutualisé du congé individuel de formation

279. – **L'accord, la loi.** Nonobstant la source de la mutualisation, les frais pédagogiques occasionnés par la formation peuvent être financés par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation⁽¹³³⁾. La prise en charge par le fonds est toutefois limitée au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié⁽¹³⁴⁾. À cette exception près, le financement mutualisé du congé individuel de formation relève en principe de la négociation collective (2^o). À défaut d'accord, s'applique de plein droit⁽¹³⁵⁾ un dispositif légal et réglementaire supplétif⁽¹³⁶⁾ (1^o).

1^o Le financement mutualisé légal

280. – **Refus de prise en charge et priorités.** Dans le cadre du régime supplétif, l'OPACIF ne peut refuser de prendre en charge le financement du congé⁽¹³⁷⁾ que s'il est confronté à un tel nombre de demandes qu'elles ne peuvent être simultanément satisfaites ou lorsque la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation⁽¹³⁸⁾. Ainsi, les OPACIF peuvent privilégier certaines demandes, annuellement⁽¹³⁹⁾, en fonction des catégories d'actions ou de publics, dès lors qu'employeurs et salariés en sont informés⁽¹⁴⁰⁾. Toutefois, ils ne disposent

(133) C. trav., art. L. 6323-20, II, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1, I, 3^o : JO 6 mars 2014, p. 4848. Toutefois, la formation financée au titre du CIF doit répondre aux conditions d'éligibilité du compte personnel de formation (V. J.-M. Luttringer, *Les abondements du CPF enjeux de la négociation collective de branche et d'entreprise*, chron. 91, oct. 2014, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

(134) C. trav., art. L. 6323-20, III. L'apport du compte personnel de formation devrait permettre d'augmenter le nombre d'acceptations de prise en charge par les OPACIF de près de 20 % en quatre ans (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 163).

(135) C. trav., art. L. 6322-16.

(136) V. sur la notion de loi supplétive : Ph. Malaurie et P. Morvan, *Introduction au droit*, LGDJ-Lextenso, 6^e éd., 2016, p. 255, n° 282.

(137) L'article L. 6322-18 du Code du travail précise que l'organisme « ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du CIF ». Pourtant, ce n'est pas le bénéficiaire qui est pris en charge. Ce sont ses frais de formation.

(138) C. trav., art. L. 6322-18. Le rejet total ou partiel d'une demande de prise en charge doit faire l'objet d'une information motivée du salarié, accompagnée de l'indication qu'il a la faculté de déposer un recours gracieux (C. trav., art. R. 6322-15) dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification de rejet (C. trav., art. R. 6322-16, al. 1^{er}). Le recours doit être examiné par une instance paritaire interne spécifique, créée par le conseil d'administration de l'OPACIF. Cette instance peut, le cas échéant, se prononcer sur les recours au nom du conseil d'administration (C. trav., art. R. 6322-16, al. 2 et 3). La seconde décision doit être également notifiée et motivée dès lors qu'elle confirme le rejet de la demande (C. trav., art. R. 6322-17). En cas de recours contentieux, le juge judiciaire est compétent (Rép. min. à QE n° 37167, J.-C. Boulard : JOAN 21 févr. 2000, p. 1169 : « L'ensemble de ces organismes relève du droit privé. En conséquence, et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires régissant leur fonctionnement lié à l'agrément qui leur a été conféré par les pouvoirs publics, il n'appartient pas à l'administration de s'immiscer dans leur fonctionnement et d'interférer dans les décisions de prise en charge des FONGECIF et du COPACIF, qui relèvent, au contentieux, des tribunaux de l'ordre judiciaire ». – CAA Nantes, 3^e ch., 30 déc. 1999, n° 99-464, *Chartier*. – TA Nantes, 4^e ch., 10 nov. 1994, n° 941333, *Soutif* : *JurisData* n° 1994-051410. – J. Waline, *Droit administratif*, Dalloz, 26^e éd., 2016, p. 620, n° 599. – *Contra* CA Nîmes, ch. soc., 18 juin 1986, n° 86-786, *Sarl Fabre c/ Armand*. – V. égal. sur les procédés de détermination des compétences juridictionnelles : D. Truchet, *Droit administratif*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 91 et s., n° 306 et s. – A. Courrèges et S. Daël, *Contentieux administratif*, PUF, coll. « Thémis », 4^e éd., 2013, p. 6 et s. – P.-L. Frier et J. Petit, *Droit administratif*, LGDJ-Lextenso, 10^e éd., 2015, p. 466, n° 759 et p. 471, n° 775).

(139) C. trav., art. R. 6322-13.

(140) C. trav., art. R. 6322-12. La détermination des priorités doit tenir compte, d'une part, des listes de priorités établies selon les cas par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes en fonction notamment de la nature des formations, de la catégorie professionnelle des demandeurs, de la taille de l'entreprise

pas d'une liberté absolue : ils doivent, sans que cette décision concerne 100 % de leurs ressources, affecter au moins 40 % de leurs crédits aux interventions qu'ils considèrent comme prioritaires⁽¹⁴¹⁾. Une fois celles-ci définies, les OPACIF se transforment en organismes de « gestion des files d'attente »⁽¹⁴²⁾, les demandes étant satisfaites dans l'ordre de leur réception⁽¹⁴³⁾. Cette situation vaut encore plus en l'absence de définition de priorités⁽¹⁴⁴⁾. Les OPACIF doivent fournir annuellement au ministre chargé de la formation professionnelle un compte-rendu de leur activité⁽¹⁴⁵⁾.

281. – Frais financés. Les frais susceptibles d'être financés par la mutualisation sont multiples. La prise en charge des rémunérations est organisée par des décrets non intégrés au Code du travail⁽¹⁴⁶⁾. Les salariés bénéficiaires d'un accord de l'OPACIF concernant la prise en charge de leur congé perçoivent une rémunération⁽¹⁴⁷⁾ égale à 80 % de leur salaire antérieur lorsque la durée du congé n'excède pas un an ou 1 200 heures à temps partiel. Lorsque l'absence se prolonge au-delà de cette période, la rémunération est égale à 60 % du salaire antérieur⁽¹⁴⁸⁾. Ces règles supportent néanmoins des exceptions susceptibles de vider le principe de sa substance⁽¹⁴⁹⁾. En revanche, les OPACIF ne peuvent verser une rémunération supérieure au salaire antérieur⁽¹⁵⁰⁾, ce qui n'a pas pour effet

qui les emploie et, d'autre part, de la répartition prévisionnelle des crédits entre les actions ou catégories reconnues prioritaires et les actions ou catégories non prioritaires.

(141) Cette liberté est source d'une grande hétérogénéité dans la prise en charge des demandes (Cour des comptes, Rapport public annuel 2009, *Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*, p. 564-603, spéc. p. 572-573 : « Chaque OPACIF fixe en effet librement, et de manière inégalement transparente, ses priorités en termes de profil des bénéficiaires et au regard des moyens financiers dont il dispose. Il en résulte une considérable hétérogénéité dans la prise en compte des demandes et les niveaux des financements accordés, faute qu'ait été défini un coût moyen et qu'ait été harmonisé le reste à charge souvent laissé au salarié »).

(142) P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 141.

(143) C. trav., art. R. 6322-14, al. 1^{er} et 2. Lorsque des priorités ont été définies, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception en distinguant les demandes prioritaires et les demandes non prioritaires. En tout état de cause, ces demandes ne peuvent être satisfaites que dans la limite des crédits réservés à leur financement.

(144) C. trav., art. R. 6322-14, al. 3 : « En l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception ».

(145) Le compte-rendu doit retracer l'ensemble des demandes de prise en charge, les conditions dans lesquelles ces demandes ont été satisfaites compte tenu des éventuelles priorités et le volume de demandes non satisfaites, distinguées selon les raisons du refus. Ce récapitulatif doit être transmis directement au ministre chargé de la formation professionnelle, à charge pour lui de le communiquer au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP). S'il y a lieu le préfet de région, et avec lui le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), sont également destinataires de ce compte-rendu (C. trav., art. R. 6322-18 et R. 6322-19).

(146) D. n° 84-613, 16 juill. 1984, pris en application de l'article L. 931-8 du Code du travail : JO 17 juill. 1984, p. 2296. – *Adde* D. n° 88-368, 15 avr. 1988, fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de formation professionnelle, art. 17 : JO 19 avr. 1988, p. 5187. – D. n° 92-959, 3 sept. 1992, portant modification du décret n° 84-613 du 16 juillet 1984 pris en application de l'article L. 931-8-2 du Code du travail : JO 9 sept. 1992, p. 12421.

(147) C. trav., art. L. 6322-17. La rémunération octroyée étant assise sur le salaire perçu antérieurement à la formation, son montant ne dépend pas uniquement du nombre d'heures de formation suivies. Par conséquent, un salarié à temps partiel suivant 35 heures de formation hebdomadaire sera moins bien indemnisé qu'un salarié à temps plein suivant 30 heures de formation par semaine (Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-47.296, non publié au bulletin). Des dispositions conventionnelles plus favorables concernant les salariés à temps partiel peuvent être prévues par accord étendu, qu'il soit de branche ou national et interprofessionnel. Cette insertion est étonnante puisque le régime légal et réglementaire s'applique à défaut d'accord...

(148) La rémunération est égale à 60 % du salaire antérieur pour la fraction du congé excédant la durée d'une année ou 1 200 heures à temps partiel.

(149) La rémunération ne peut, quelle que soit la durée de la formation, être inférieure soit au salaire antérieur lorsque celui-ci n'atteint pas deux fois le SMIC, soit à deux fois le SMIC dans le cas contraire (D. n° 92-959, 3 sept. 1992, préc. art. 1^{er}, al. 2).

(150) D. n° 84-613, 16 juill. 1984, pris en application de l'article L. 931-8 du Code du travail, art. 2, al. 1^{er}.

de limiter les dépenses qu'ils assument aux seules sommes versées aux salariés : les cotisations sociales patronales sont prises en charge partiellement ou totalement⁽¹⁵¹⁾. Les frais de formation⁽¹⁵²⁾ et tout ou partie des frais de transport, de garde d'enfant et d'hébergement sont susceptibles d'être financés par la mutualisation⁽¹⁵³⁾.

2° Le financement mutualisé conventionnel

282. – Autonomie des partenaires sociaux. Le législateur a confié aux partenaires sociaux le soin de déterminer : 1) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation par les OPACIF ; 2) le montant et les modalités de versement de la rémunération due aux salariés pendant la durée du congé ; 3) la composition et la compétence de l'instance nationale paritaire chargée d'appliquer l'accord ou la convention, notamment pour définir les catégories d'actions ou de publics prioritaires et les critères relatifs à l'ordre de satisfaction des demandes⁽¹⁵⁴⁾.

283. – Un accord, quel accord ? L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels⁽¹⁵⁵⁾ n'est jamais entré en vigueur (faute d'avoir été étendu)⁽¹⁵⁶⁾, à la différence de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle⁽¹⁵⁷⁾. Les aménagements que permet ce dernier sont importants : un OPACIF peut refuser de financer un congé en application de règles qu'il a lui-même définies⁽¹⁵⁸⁾, ce qui ne fait pas obstacle à l'organisation de voies de recours selon des modalités différentes de celles prévues par la loi⁽¹⁵⁹⁾. De façon opportune, l'accord précise que l'OPACIF doit rembourser à l'employeur les rémunérations et les charges afférentes dans un délai d'un mois à compter de la réception des pièces justificatives⁽¹⁶⁰⁾.

(151) C. trav., art. L. 6322-20, al. 2 et L. 6333-4, I, 2°.

(152) Strictement entendus, les frais de formation concernent les seuls frais pédagogiques.

(153) C. trav., art. L. 6333-4, I, 2°.

(154) C. trav., art. L. 6322-14. Ce texte précise que les domaines énumérés doivent être déterminés soit par un accord national interprofessionnel, soit par une convention de branche, soit par un accord professionnel lorsque la profession n'entre pas dans le champ d'application d'un accord interprofessionnel étendu.

(155) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : BOCC 2009/48, p. 63.

(156) L'entrée en vigueur de l'accord était subordonnée à son extension qui n'a jamais eu lieu. V. ANI 5 oct. 2009, art. 229, al. 3. V. égal. sur la question de l'entrée en vigueur des accords collectifs : C. Hablot, *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, thèse Paris II, EPA, 2013, préf. B. Teyssié, spéc. p. 433, n° 604 et p. 445, n° 629.

(157) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(158) Art. 2-33, al. 4. – « Il paraît indéniable que les décisions prises chaque année par les OPACIF ont contribué à faire du congé individuel de formation un congé à finalité professionnelle » (P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit [1966-1996]*, L'Harmattan, 1996, p. 154).

(159) Art. 2-36. Les OPACIF doivent constituer une instance paritaire de recours gracieux chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de rejet, total ou partiel, des financements. La décision motivée de l'instance paritaire de recours gracieux est notifiée à l'intéressé sous la responsabilité de son conseil d'administration. Lorsque l'intéressé estime que cette décision n'a pas respecté les règles fixées par l'accord, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ou l'OPACIF ; le fonds concerné transmet, sur demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au FPSPP. À partir de ces données, le FPSPP fait connaître ses conclusions à l'OPACIF qui les transmet dans les meilleurs délais à l'intéressé.

(160) Art. 2-35. L'employeur doit fournir une copie du bulletin de paie, l'attestation de fréquentation de l'action de formation et les justificatifs des charges obligatoires assises sur les rémunérations le cas échéant.

284. – Étendue des rémunérations prises en charge. Les rémunérations prises en charge par le régime conventionnel sont calculées sur la base d'une rémunération de référence correspondant aux salaires antérieurs⁽¹⁶¹⁾. Pour le suivi d'actions de formation définies par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽¹⁶²⁾, la rémunération versée atteint, dès lors qu'elle n'est pas inférieure à deux SMIC, au minimum⁽¹⁶³⁾ 90 % de la rémunération de référence, taux qui baisse de 10 % pour les autres actions. Ces pourcentages ne s'appliquent que pour les formations d'une durée inférieure à un an ou à 1 200 heures de formation. Au-delà, la rémunération versée est au minimum égale à 60 % de la rémunération de référence pour la partie excédant cette durée⁽¹⁶⁴⁾.

B. – Le financement non mutualisé du congé individuel de formation

285. – Financement patronal. L'employeur peut financer tout ou partie d'un départ en formation lorsque l'OPACIF ne le fait pas ou le fait partiellement. Un tel financement volontaire pouvait s'imputer, avant la loi du 5 mars 2014⁽¹⁶⁵⁾, sur le montant de la contribution légale due par les entreprises d'au moins dix salariés. En dépit de la faculté d'insérer par avenant une clause de dédit-formation⁽¹⁶⁶⁾, la suppression de l'imputabilité fiscale risque d'entraîner une importante chute des financements volontaires des entreprises⁽¹⁶⁷⁾, l'employeur n'étant jamais tenu de prendre en charge les frais de formation en cas de refus de prise en charge de l'OPACIF⁽¹⁶⁸⁾.

286. – Articulation du congé individuel de formation avec le compte épargne-temps. Le salarié peut mobiliser son compte épargne-temps⁽¹⁶⁹⁾ (sous réserve qu'un tel dispositif ait été prévu par accord collectif)⁽¹⁷⁰⁾ pour compléter le financement de l'OPACIF ou « indemniser » en tout ou partie un congé non rémunéré⁽¹⁷¹⁾.

287. – Absence de financement. Lorsque le salarié ne peut obtenir un financement patronal ni mobiliser son compte épargne-temps, l'autorisation d'absence dont il bénéficie entraîne suspension du versement de sa rémunération ; il doit, en outre, assurer le financement de frais pédagogiques et annexes à sa formation. Une telle situation pourrait être remise en cause à l'occasion d'un contentieux si des plaideurs

(161) Pour les salariés percevant une rémunération variable, la rémunération de référence correspond au salaire moyen mensuel des douze derniers mois d'activité précédant le congé (art. 2-34, al. 2).

(162) Le texte précise qu'il s'agit du COPACIF (Comité paritaire des congés individuels de formation) et non du FPSPP. Toutefois, le COPACIF a été absorbé par le Fonds unique de péréquation (FUP) lui-même remplacé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

(163) L'OPACIF peut prévoir un montant supérieur de prise en charge de la rémunération de référence lorsque le salarié fait état de circonstances particulières auprès de l'organisme.

(164) En cas de dépassement de la durée d'un an ou de 1 200 heures de formation, l'accord n'envisage pas la prise en charge de formations non définies par le COPACIF. Par ailleurs, le plancher de deux SMIC est toujours applicable.

(165) C. trav., art. L. 6331-22, abrogé par L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, I, 13°, b) : JO 6 mars 2014, p. 4859.

(166) Sur la notion et le régime de la clause de dédit-formation : V. *infra*, n° 656 et s.

(167) V. sur la question de l'imputabilité des dépenses liées au CIF : Ph. Bellenger, *Congé formation et participation des employeurs à la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1978, p. 239.

(168) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-37, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938. – V. égal. pour des frais annexes à la formation (transport et hébergement) : Cass. soc., 14 janv. 2003, n° 00-43879 : Bull. civ. 2003, V, n° 7 ; RJS 3/2003, n° 372, p. 246.

(169) C. trav., art. L. 3151-1 et s.

(170) C. trav., art. L. 3152-1.

(171) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-66, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

invoquaient la non-conformité d'un refus de financement⁽¹⁷²⁾ à la Convention OIT n° 140 sur le congé-éducation payé⁽¹⁷³⁾. En effet, « le salarié dispose d'une liberté certes accordée par la loi mais illusoire tant qu'elle n'est pas assortie de moyens matériels »⁽¹⁷⁴⁾. Ce constat, formulé en matière de congé individuel de formation, vaut également pour des congés plus spécifiques⁽¹⁷⁵⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Les congés de formation spécifiques

288. – Délimitation. Qu'ils soient rémunérés (§ 1) ou non (§ 2), les congés liés à une démarche de formation sont nombreux⁽¹⁷⁶⁾. Afin de les distinguer d'autres congés dont certains peuvent avoir un lien étroit avec la formation professionnelle continue, des exclusions s'imposent. Ainsi, les congés de participation à un

(172) Dans un litige entre particuliers, un traité ne peut écarter la loi nationale que s'il a été ratifié par l'État concerné et est susceptible d'effet direct (B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 52, n° 96). V. égal. sur la notion d'invocabilité des conventions de l'OIT : J.-F. Cesaro, *Applicabilité de la norme supranationale dans l'ordre interne français*, in B. Teysié (ss dir.), *La norme transnationale et les relations de travail*, EPA, 2014, p. 245-263, spéc. p. 254, n° 423 : « Tous les engagements internationaux de la France n'ont pas nécessairement vocation à s'appliquer dans l'ordre interne. Encore faut-il qu'ils présentent certaines caractéristiques ». p. 257, n° 429 : « L'effet direct des conventions de l'OIT ne résulte d'aucune disposition auto-exécutoire. Il n'existe pas de convention prévoyant son invocabilité ou son effet direct (horizontal ou vertical) devant les juridictions nationales ». Le professeur Cesaro explique d'abord que l'application dans l'ordre interne des engagements internationaux de la France est subordonnée au respect de certaines conditions, de telle sorte que tous n'ont pas vocation à s'appliquer : « Le premier critère tient à la lettre du texte qui se prononce directement sur l'applicabilité devant les juridictions nationales de la norme qu'il promeut. Le traité est alors directement exécutoire. En l'absence d'une manifestation de volonté aussi explicite, il convient de rechercher l'intention des auteurs de l'acte qui pourrait s'être exprimée dans d'autres documents. Un autre critère qui vient compléter le précédent tient à la clarté de la norme. On évoque alors un critère objectif : la règle est suffisamment claire pour être directement applicable. C'est là une démarche qui paraît raisonnable : la norme claire est celle qui peut, sans hésitation ni subjectivité de l'interprète, permettre de trancher le litige » (p. 254, n° 423). L'auteur s'attache aussi à caractériser l'application concrète des principes évoqués pour constater « qu'on ne peut cependant manquer de penser que le juge de cassation appréhende la clarté de la norme au regard de la question concrète qui lui est posée » (p. 256, n° 425) d'où son constat critique de l'application, pour écarter la loi, de textes « qui ne semble pas clairs et précis et qui laissent une importante marge d'appréciation à l'interprète » (p. 258, n° 429). Par conséquent, il existe un risque de non-conformité de la loi à la Convention OIT n° 140 au cas où le juge judiciaire lui accorderait un effet direct horizontal. – V. égal. J.-P. Lhernould, *La résistible ascension de la norme européenne* : JCP S 2015, 1249, spéc. n° 12 : « Il est fréquent de trouver des arrêts rendus au visa d'une convention de l'OIT, la Cour de cassation n'ayant pas d'état d'âme pour conclure à leur applicabilité directe dans les litiges du travail, aidée par une définition assouplie de ladite applicabilité directe ». – V. sur la question de la sécurité juridique : A. Martinon, *Les transformations de la norme internationale* : JCP S 2015, 1250, spéc. n° 2 : « La généralité et la souplesse qui caractérisent les engagements internationaux laissent planer une voile d'insécurité juridique sur les droits nationaux ». – J. Daniel, *Les droits et libertés fondamentaux*, in F. Favennec-Héry (ss dir.), *La sécurité juridique en droit du travail*, préf. B. Teysié, LexisNexis, 2014, p. 9, n° 14.

(173) Conv. OIT n° 140, 24 juin 1974, art. 1 et 2. Le congé-éducation payé doit être accordé avec versement de prestations financières adéquates.

(174) J.-M. Luttringer, *La difficile naissance du droit au congé de formation* : Dr. soc. 1975, p. 33, spéc. p. 39. – V. égal. B. Pasquier, *Les droits au congé de formation et l'évolution du système français de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1979, p. S.23 et S.31 : « Cependant, sans fonds affecté au financement du congé de formation, il n'y a pas de rémunération possible pour les stagiaires, ni de création d'une offre de formation adaptée, ni d'information pour diffuser le droit au congé de formation. (...) Il ne peut y avoir de progrès du congé de formation, sans financement qui ne lui soit affecté et sans contrôle des usagers sur l'utilisation de ce financement ».

(175) V. sur la responsabilité de l'État du fait des lois, susceptible d'être engagée pour réparer l'ensemble des préjudices qui résultent d'une loi adoptée en méconnaissance des engagements internationaux de la France : CE, ass., 8 févr. 2007, n° 279522, *Gardedieu* : Rec. CE 2007, p. 78 ; RFDA 2007, p. 361, concl. L. Derepas. – Adde, A. Chevillard, *Les réformes législatives et revirements de jurisprudence : quelles responsabilités pour l'État ?*, in Mél. M. Morand, Wolters Kluwer, 2016, p. 97, spéc. p. 100, n° 188 et s. – D. Pouyaud, *Le fondement de la responsabilité du fait des lois en cas de méconnaissance des engagements internationaux* : RFDA 2007, p. 525.

(176) Ch. Radé, *Droit du travail*, Montchrestien-Lextenso, 5^e éd., 2011, p. 56.

jury d'examen⁽¹⁷⁷⁾ ou aux instances d'emploi et de formation professionnelle⁽¹⁷⁸⁾ n'entrent pas dans la catégorie des congés de formation⁽¹⁷⁹⁾. Si la loi du 8 août 2016 a largement modifié la structure du Code du travail relative aux congés figurant au sein du titre IV du livre 1^{er} de la troisième partie du code⁽¹⁸⁰⁾, ces dispositions étant désormais structurées autour du triptyque « ordre public », « négociation collective » et « régime supplétif », les congés figurant dans la partie relative à la formation professionnelle tout au long de la vie n'ont pas connu de modification.

§ 1. – Les congés de formation rémunérés

289. – **CIF-CDD.** Issu de la loi du 12 juillet 1990⁽¹⁸¹⁾, laquelle reprend fidèlement les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 24 mars précédent⁽¹⁸²⁾, le congé individuel de formation des titulaires de CDD⁽¹⁸³⁾ permet, en ce qui concerne l'accès au congé de formation (sous réserve de quelques adaptations)⁽¹⁸⁴⁾, la concrétisation du principe d'égalité de traitement entre salariés sous CDD et CDI⁽¹⁸⁵⁾, encore que l'appartenance du CIF-CDD à la famille des congés puisse être discutée⁽¹⁸⁶⁾. Par définition un congé constitue une « dispense de travail »⁽¹⁸⁷⁾. Or, le CIF-CDD a vocation à être utilisé en dehors de la période d'exécution du contrat de travail, douze mois au maximum après son terme⁽¹⁸⁸⁾. Cette limite temporelle atténuée fortement la portée du principe selon lequel toute personne titulaire d'un CDD a droit à un CIF « au cours de sa vie professionnelle »⁽¹⁸⁹⁾. Au demeurant, l'accès au congé

(177) Ce congé peut être également utilisé pour participer à un jury de validation des acquis de l'expérience (C. trav., art. L. 3142-42, al. 3).

(178) C. trav., art. L. 3142-42, al. 1^{er}.

(179) *A fortiori* (et sans que cette énumération soit exhaustive) n'entrent pas dans cette catégorie les congés sabbatiques (C. trav., art. L. 3142-28 et s.), de représentation (C. trav., art. L. 3142-60 et s.), de solidarité familiale (C. trav., art. L. 3142-6 et s.) ou internationale (C. trav., art. L. 3142-67 et s.), les congés à destination des réservistes (C. trav., art. L. 3142-89 et s.) et ceux pour acquisition de la nationalité française (C. trav., art. L. 3142-75 et s.) ou pour catastrophe naturelle (C. trav., art. L. 3142-48 et s.). Le cas du congé pour préparer un examen est plus délicat tant il est imbriqué avec le congé individuel de formation des salariés en CDI (C. trav., art. L. 6322-3) ou en CDD (C. trav., art. L. 6322-29, al. 3).

(180) G. Vachet, *Les congés après la loi du 8 août 2016* : JCP S 2016, 1298.

(181) L. n° 90-613, 12 juill. 1990, favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, art. 25 : JO 14 juill. 1990, p. 8326 et s.

(182) ANI 24 mars 1990, relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, art. 24 et s., étendu et élargi pour tous les employeurs et tous les salariés des professions autres qu'agricoles par deux arrêtés du 9 octobre 1990 : JO 14 oct. 1990, p. 12486.

(183) En dépit de l'abrogation des dispositions relatives aux contrats nouvelles embauches, la sous-section 5 de la section 1^{re} relative au CIF s'intitule toujours « Salariés titulaires de contrats à durée déterminée ou de contrats nouvelles embauches » (C. trav., art. L. 6322-25).

(184) Le financement du congé individuel de formation des salariés titulaires de CDD se distingue nettement du régime applicable au CIF-CDI : V. *infra*, n° 464 et C. trav., art. L. 6322-37 et s.

(185) C. trav., art. L. 1242-14 et s.

(186) V. en ce sens : P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 53.

(187) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015, p. 236.

(188) C. trav., art. L. 6322-29. Toutefois, cet article précise qu'à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

(189) V. C. trav., art. L. 6322-25. Ce principe trompeur doit être abrogé. V. égal. sur la clarté et la normativité de la loi : Ph. Malaurie et P. Morvan, *Introduction au droit*, LGDJ-Lextenso, 6^e éd., 2016, p. 257, n° 284 : « Le législateur multiplie les déclarations de principes ou d'objectifs. Ces formules emphatiques et utopiques sont creuses, vides de contenu normatif ». – F. Guiomard, *Toiletage ou mutation de la formation professionnelle ?* : RDT 2010, p. 106 : « Sans doute davantage inspiré par l'esprit de Publicis que par le style de Portalis, le législateur se contente souvent de formules lénifiantes

étant soumis, comme en matière de CIF-CDI, à des conditions d'ancienneté⁽¹⁹⁰⁾, il ne s'agit pas, en dépit de la formulation légale, d'un droit ouvert à « toute personne »⁽¹⁹¹⁾. Afin d'informer chaque titulaire d'un CDD de son droit à « congé », a été rendue obligatoire⁽¹⁹²⁾ la remise par l'employeur⁽¹⁹³⁾ d'un bordereau individuel d'accès à la formation⁽¹⁹⁴⁾. Grâce à ce document, le salarié est en mesure de connaître l'organisme susceptible de financer sa formation⁽¹⁹⁵⁾, ce qui n'est pas neutre au regard des priorités⁽¹⁹⁶⁾ et des critères de prise en charge déterminés par

ou de promesses lointaines là où de vrais choix devraient être faits en matière de formation, appuyés sur des dispositifs et des financements appropriés ».

(190) C. trav., art. L. 6322-27 et R. 6322-20. L'ancienneté requise est de vingt-quatre mois en qualité de salarié au cours des cinq dernières années dont quatre mois sous CDD au cours des douze derniers mois, étant entendu que ces périodes s'apprécient consécutivement ou non et que des conventions ou accords collectifs étendus peuvent prévoir des dispositions plus favorables (C. trav., art. L. 6322-28). L'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés a assoupli les conditions d'accès au CIF-CDD pour les personnes de moins de trente ans : une ancienneté de quatre mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des vingt-huit derniers mois est suffisante (ANI 11 janv. 2013, art. 6 : BOCC 2013/09, p. 141, non étendu). Cependant ces stipulations, non transposées légalement, ne s'appliquent qu'aux adhérents des organisations patronales signataires de l'accord, en l'occurrence, le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Par ailleurs, de nombreuses exclusions réglementaires existent pour le calcul de l'ancienneté de quatre mois. N'est pas prise en compte l'ancienneté acquise au titre des contrats d'accompagnement dans l'emploi, d'avenir, d'apprentissage et de professionnalisation ni celle acquise par des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ou lorsque ces contrats sont suivis d'un CDI (C. trav., art. R. 6322-21). V. égal. l'assouplissement résultant de l'ANI du 7 avril 2011 ayant pour effet de prendre en compte les durées passées en contrats de professionnalisation et d'apprentissage dans le calcul de l'ancienneté de quatre mois (ANI 7 avr. 2011, relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, art. 6 : BOCC 2011/22, p. 24, étendu par A. 26 oct. 2012 : JO 3 nov. 2012, p. 17232). Les quatre premières exclusions énumérées par l'article R. 6322-21 du Code du travail peuvent être justifiées par le fait que les publics bénéficiaires ont déjà obtenu une formation inhérente à l'exécution de ce type de contrats. Les deux dernières sont plus critiquables car constitutives de discriminations directes en raison soit de l'âge, soit de la nature du contrat de travail.

(191) La rédaction suivante serait davantage conforme à la réalité : « Sans préjudice des dispositions de la présente section, toute personne respectant les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 6322-27 titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé individuel de formation dans les douze mois suivant le terme du contrat ».

(192) D. n° 91-205, 25 févr. 1991, pris en application des articles L. 931-15 et L. 931-18 du Code du travail, art. 1 : JO 27 févr. 1991, p. 2852. Il est regrettable que ces dispositions n'aient pas été insérées au sein du Code du travail.

(193) L'ANI du 5 décembre 2003 prévoit une remise du bordereau concomitante à celle du contrat de travail (ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-42 : BOCC 2004/13) mais son arrêté d'extension précise que l'article 2-42 est étendu « sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1^{er} du décret 91-205 du 25 février 1991, relatif au BIAF » (A. 17 déc. 2004, art. 1^{er}, al. 17 : JO 24 déc. 2004, p. 21938). Or, l'article 1^{er} du décret du 25 février 1991 précise que le bordereau doit être remis « au terme du contrat ». Dans la mesure où le droit au congé de formation peut être exercé, à la demande du salarié, avant le terme du CDD, il apparaît plus judicieux de l'informer de son droit à congé à la signature du contrat plutôt qu'à son expiration. D'ailleurs, les réserves visées par l'arrêté d'extension semblent concerner davantage les mentions obligatoires du bordereau, évoquées de façon lacunaire par l'ANI, que le moment de la remise du document. À cet égard, les stipulations de l'accord apparaissent en outre plus favorables que celles du décret et doivent être privilégiées le cas échéant. V. en ce sens : F. Bousez, *Contrat à durée déterminée, exécution* : JCl. *Travail Traité*, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 2-46, sept. 2010, n° 40. – *Contra* P.-H. Antonmattei, A. Derue, D. Fabre, et al., *Le contrat de travail à durée déterminée*, Lamy, 2012, p. 153, n° 395. – F. Bousez, *Les contrats de travail à durée déterminée*, LexisNexis, 2015, p. 148, n° 381.

(194) Le bordereau doit comporter certaines mentions obligatoires énumérées par le décret. Il s'agit du signalement par l'employeur d'une faculté donnant accès à un avantage (B. Dabosville, *L'information du salarié*, thèse Paris X, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », 2013, vol. 123, préf. A. Lyon-Caen, p. 207 et s., n° 260 et s.). V. sur la sanction constituée par la « réparation de l'intégralité de la perte subie », p. 406-407, n° 504.

(195) C. trav., art. L. 6322-30. Il s'agit de l'OPACIF dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le dernier contrat de travail à durée déterminée. Cet organisme vérifie les conditions d'ouverture du droit au congé. Par ailleurs, il serait opportun que la référence, au sein de ce texte, à la mission de collecte de l'organisme soit supprimée, celle-ci ayant été transférée depuis la loi du 5 mars 2014 aux OPCA.

(196) En l'absence d'accord, le régime des priorités diffère par rapport au CIF-CDI puisqu'il doit être tenu compte pour leur détermination : 1) des listes de catégories d'actions de formation ou de publics établies par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles de l'emploi compétentes ; 2) de la qualification professionnelle des demandeurs, compte tenu de l'évolution de leur emploi et des besoins exprimés par les entreprises ; 3) de la nature des actions de formation, en privilégiant l'objectif d'insertion dans un emploi durable, notamment par l'acquisition d'un niveau supérieur de qualification ou l'obtention d'une qualification différente, en vue d'un changement d'activité ou de profession (C. trav., art. R. 6322-22). La part des crédits réservés à ces priorités ne peut être inférieure à 40 % des

chacun d'eux⁽¹⁹⁷⁾. L'organisation de leurs interventions est encadrée par voie d'accord⁽¹⁹⁸⁾ et se rapproche sensiblement du régime applicable au CIF-CDI⁽¹⁹⁹⁾. Chaque salarié bénéficie en outre du maintien de la protection sociale qui était la sienne lorsqu'il était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée⁽²⁰⁰⁾.

290. – CIF des travailleurs temporaires. Le législateur n'ayant pas adopté de dispositions spécifiques aux travailleurs temporaires, le régime des congés individuels de formation qui leur est applicable résulte d'un accord de branche⁽²⁰¹⁾. L'ancienneté requise est fixée à 1 600 heures travaillées⁽²⁰²⁾ dans la profession, dont 600 dans l'entreprise de travail temporaire⁽²⁰³⁾, et s'apprécie sur une période de référence de dix-huit mois précédant la demande qui doit intervenir dans les trois mois suivant la fin du dernier contrat de mission. Le début du congé doit intervenir dans les douze mois suivant la date de la demande d'autorisation d'absence. L'entreprise de travail temporaire peut différer la date de départ lorsque la demande d'autorisation d'absence et la date prévue pour le début du stage se situent dans le cours d'une même mission⁽²⁰⁴⁾. L'accord prévoit que le congé de formation du travailleur temporaire peut être pris en charge en tout ou partie par l'OPCA de branche et détermine le mode de calcul de la rémunération de référence servant de base à la détermination de la rémunération à verser pendant la période de formation. Toutefois, aucun taux

ressources de la section particulière de l'organisme paritaire agréé, mais peut atteindre 100 % des ressources de l'organisme (C. trav., art. R. 6322-23). En revanche, lorsque des priorités ont été définies, elles sont satisfaites dans l'ordre de réception des demandes et dans la limite des crédits qui leur sont affectés. Les demandes ne se rattachant pas à ces priorités sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, dans la limite des crédits réservés à leur financement. En l'absence de définition de priorités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception (C. trav., art. R. 6322-24).

(197) L'organisme définit des priorités et des critères de prise en charge permettant de privilégier les formations de nature à conduire les intéressés à accéder à un niveau supérieur de qualification ou à changer d'activité ou de profession, voire à entretenir de manière pertinente leurs connaissances (C. trav., art. L. 6322-32). Selon l'ANI du 5 décembre 2003, les organismes paritaires définissent également « l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé individuel de formation, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances » (ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-44 : BOCC 2004/13).

(198) C. trav., art. L. 6322-33, L. 6322-34 et L. 6322-35. Il s'agit du même accord que celui applicable en matière de CIF-CDI.

(199) Les règles applicables à la prise en charge de la rémunération des bénéficiaires de CIF-CDI s'appliquent de façon identique aux bénéficiaires de CIF-CDD, ce qui n'est pas nécessairement le cas des frais annexes à la formation (V. en ce sens Y. Pagnerre, *Formation continue – moyens d'accès* : JCl. Travail Traité, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 61-20, juill. 2012, n° 147 et 148). Les règles de recours gracieux (C. trav., art. R. 6322-26), d'information des salariés (C. trav., art. R. 6322-25) et celles concernant l'autorité administrative (C. trav., art. R. 6322-27) applicables au CIF-CDI le sont au CIF-CDD.

(200) C. trav., art. L. 6322-36. Cette protection vaut en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire. Pour financer les prestations, l'OPACIF verse « aux régimes concernés les cotisations sociales afférentes à ces garanties ». En conséquence, l'organisme n'est pas tenu de verser des cotisations au titre du régime de garantie des créances des salariés, communément appelé « AGS » (Circ. Unédic n° 2015-06, 2 mars 2015, ann. I, II, III, IV, V, VI, VII et XI au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014, relative à l'indemnisation du chômage, fiche 6, ann. VI « Anciens titulaires d'un contrat à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation », pt 3, p. 51).

(201) Accord 26 sept. 2014, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire, art. 36 : BOCC 2014/45, étendu par A. 11 mars 2015, portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises du travail temporaire, art. 1^{er} : JO 21 mars 2015, p. 5224. – V. égal. ANI 5 déc. 2003 préc., art. 2-51.

(202) Les heures à prendre en compte pour l'appréciation des seuils requis sont les heures de travail effectif au cours de la période de référence.

(203) Est également comptabilisée, le cas échéant, l'ancienneté acquise dans une unité économique et sociale ou un groupe (au sens du droit du comité de groupe).

(204) Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux congés d'une durée supérieure à 1 200 heures ni à ceux sanctionnés par un diplôme professionnel ou un titre inscrit au Répertoire national des qualifications professionnelles (Accord 26 sept. 2014, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire, art. 36.2).

de prise en charge appliqué à la rémunération de référence n'est fixé puisque les conditions de financement sont déterminées par l'OPCA de branche lui-même⁽²⁰⁵⁾.

291. – Congé de bilan de compétences. Le congé de bilan de compétences⁽²⁰⁶⁾, créé par la loi du 31 décembre 1991⁽²⁰⁷⁾, permet au salarié qui en formule la demande et qui remplit certaines conditions⁽²⁰⁸⁾, de réaliser ce type de bilan⁽²⁰⁹⁾. De ce congé, le régime est proche de celui du congé individuel de formation⁽²¹⁰⁾. La durée du congé de bilan de compétences est toutefois limitée par la finalité du dispositif⁽²¹¹⁾. La réalisation d'un tel bilan dans le cadre d'un congé nécessite qu'une convention tripartite entre le salarié, l'OPACIF et l'organisme prestataire de bilan de compétences soit conclue⁽²¹²⁾, ce qui appelle l'inscription de ce dernier sur une liste arrêtée par l'OPACIF⁽²¹³⁾. Le salarié

(205) Accord 26 sept. 2014, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire, art. 36.4.

(206) C. trav., art. L. 6322-42 et s.

(207) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 16 et s. : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 171.

(208) Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, en tant que salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise (C. trav., art. L. 6322-42, al. 2). Les titulaires de CDD doivent respecter les conditions d'ancienneté spécifiques applicables en matière de CIF-CDD (C. trav., art. L. 6322-43, al. 2). – Ces conditions ne sont toutefois pas applicables aux salariés en congé parental d'éducation ou qui exercent une activité à temps partiel pour élever un enfant (C. trav., art. L. 1225-58).

(209) Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des travailleurs « d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation » (C. trav., art. L. 6313-10). Bien qu'étant plutôt un préalable à une formation, les actions permettant la réalisation d'un bilan de compétences constituent des actions de formation au sens de la formation professionnelle continue (C. trav., art. L. 6313-1, 10°). Le bilan de compétences est réalisé sous la conduite d'un prestataire et comprend trois phases : une phase préliminaire, une phase d'investigation et une phase de conclusion. La première a pour objet de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche, de définir et d'analyser la nature de ses besoins, de l'informer des conditions de déroulement du bilan ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre. La deuxième permet au bénéficiaire de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle en identifiant et analysant ses compétences, aptitudes, motivations et intérêts professionnels et personnels et en évaluant, le cas échéant, ses connaissances générales. La troisième permet au bénéficiaire, grâce à un entretien personnalisé, de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, de formation, ainsi que de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet (C. trav., art. R. 6322-35). La phase de conclusion du bilan de compétences se termine par la présentation d'un document de synthèse, élaboré pendant la phase conclusive et comportant les circonstances du bilan, les compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées et les éléments constitutifs du projet professionnel et de formation, avec les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet le cas échéant (C. trav., art. R. 6322-38). L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées de ce bilan (C. trav., art. R. 6322-37, al. 2).

(210) La durée du congé de bilan de compétences ne peut être imputée sur la durée des congés payés ; elle est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise (C. trav., art. L. 6322-46). Le congé de bilan de compétences est financé grâce aux fonds prélevés au titre du CIF-CDD (C. trav., art. L. 6322-51 ; CGI, art. 235 ter KM. – En 2012, le coût des bilans de compétences s'est élevé à plus de 47,5 millions d'euros : FPSPP, *Enquête quantitative « congé individuel de formation 2012 »*, déc. 2013, p. 18-19) ; l'organisme « financeur » du congé est le même que celui qui finance le congé individuel de formation (C. trav., art. L. 6322-47). Cet organisme assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de bilan de compétences « conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention » (C. trav., art. L. 6322-50). La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan (C. trav., art. R. 6322-40) ; l'employeur informe l'intéressé de son accord ou des raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne peut excéder six mois, dans les trente jours suivant la réception de la demande (C. trav., art. R. 6322-41). A été créé un délai de franchise d'une durée de cinq ans applicable au seul congé de bilan de compétences (C. trav., art. R. 6322-42).

(211) Le congé ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan (C. trav., art. L. 6322-44).

(212) C. trav., art. R. 6322-32. La convention est établie conformément à un modèle défini par arrêté ; elle doit rappeler les principales obligations des parties (C. trav., art. R. 6322-33).

(213) En effet, l'OPACIF peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé lorsque l'organisme chargé de la réalisation du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur (C. trav., art. L. 6322-48) ou en a été exclu à la suite d'un contrôle de l'organisme « financeur » (Cass. soc., 4 oct. 2011, n° 10-19.574, *Taylor*

dont le bilan de compétences est pris en charge par un OPACIF a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures par bilan⁽²¹⁴⁾. Toutefois, un tel versement n'est envisageable que si l'organisme dispose de fonds suffisants⁽²¹⁵⁾ et qu'aucune priorité n'a été opposée au salarié⁽²¹⁶⁾. Lorsque le versement d'une rémunération par la mutualisation n'est pas envisageable, les dépenses de l'employeur engagées en ce sens ne sont plus, de fait, imputables sur sa participation légale à la formation continue⁽²¹⁷⁾. Les concours financiers de l'État et des régions sont en revanche toujours envisageables⁽²¹⁸⁾. Sur les quarante-trois articles que compte la section du Code du travail consacrée au congé de bilan de compétences, tous ne traitent pas directement du congé mais du bilan en tant que tel⁽²¹⁹⁾. Créer une subdivision spécifique au bilan de compétences intégrant l'ensemble des textes s'y rapportant⁽²²⁰⁾ tout en maintenant la section relative au congé au sein des formations d'initiative salariale permettrait d'éviter une confusion entre bilan et congé.

292. – Congé de validation des acquis de l'expérience. La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un titre à finalité professionnelle, d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles⁽²²¹⁾. Elle peut être demandée par toute personne à l'issue de sa première année d'activité professionnelle⁽²²²⁾. Depuis la loi

c/ Fongecif : Bull. civ. 2011, V, n° 221 ; *JurisData* n° 2011-021009 ; *RJS* 12/2011, n° 1010 ; *JCP* S 2012, 1043, note B. Masnou et S. Pélicier-Loevenbruck ; *Cah. soc. barreau Paris* 2011, S 294, p. 323, obs. F.-J. Pansier). Le prestataire ainsi radié peut contester cette décision devant le juge judiciaire (T. confl., 14 nov. 2011, n° C3804, *Sté BLV Consulting Group*).

(214) C. trav., art. L. 6322-49 et R. 6322-48. La rémunération est versée, en fonction de la nature du contrat, selon les règles applicables au CIF-CDI ou au CIF-CDD.

(215) L'organisme paritaire agréé ne peut refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé que lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action permettant de réaliser le bilan de compétences ou lorsque les demandes de prise en charge ne peuvent être toutes simultanément satisfaites (C. trav., art. L. 6322-48).

(216) Lorsqu'elles ne peuvent être simultanément satisfaites, certaines demandes de prise en charge formulées par une population donnée peuvent être déclarées prioritaires par les OPACIF dans le respect de certains principes. Il convient de tenir compte de la catégorie professionnelle des demandeurs et de la taille des entreprises qui les emploient (mais aussi des listes de priorités établies par les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles d'emploi compétentes), de la répartition des crédits entre les catégories prioritaires et non prioritaires et informer les employeurs et demandeurs des priorités et des répartitions de crédits pratiquées (C. trav., art. R. 6322-43). Contrairement aux priorités définies dans le cadre du régime légal applicable au CIF-CDI, l'OPACIF n'a pas à établir des priorités parmi les catégories d'actions de formation puisque seul un bilan de compétences peut être demandé. En outre, les priorités sont définies uniquement par l'organisme et non par voie d'accord. En revanche, comme en matière de CIF-CDI, les priorités sont définies annuellement et les demandes qui s'y rattachent sont satisfaites dans l'ordre de leur réception et dans la limite des crédits réservés à leur financement. Lorsque des demandes ne se rattachent pas à ces priorités (ou en l'absence de définition de celles-ci), les demandes sont satisfaites dans l'ordre de leur réception (C. trav., art. R. 6322-44). L'organisme qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet et de la possibilité de déposer un recours gracieux (C. trav., art. R. 6322-45) dans un délai de deux mois courant à compter de la date d'envoi de la notification de rejet. Le recours est examiné par une instance paritaire créée au sein de l'organisme par son conseil d'administration (C. trav., art. R. 6322-46). La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié et motivée en cas de confirmation du rejet (C. trav., art. R. 6322-47).

(217) L'article R. 6322-50 du Code du travail opère un renvoi à l'article R. 6331-22 du même code relatif aux dépenses libératoires ; mais ce dernier texte a été abrogé (cf. D. n° 2014-968, 22 août 2014, relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue, art. 2, 8° : JO 27 août 2014, p. 14397).

(218) C. trav., art. R. 6322-49.

(219) V. égal. sur la distinction du bilan de compétences demandé par le salarié ou l'entreprise : P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 177-178.

(220) Le bilan de compétences peut être réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise (cf. C. trav., art. R. 6321-2). Sur le contenu du plan de formation, V. *supra*, n° 194.

(221) C. trav., art. L. 6411-1, al. 1^{er}.

(222) C. éduc., art. L. 335-5, II. – Cette condition d'ancienneté est appréciée de façon souple. L'activité peut avoir été exercée de façon continue ou non. Des périodes de formation initiale et continue en milieu professionnel peuvent en outre être prises en compte. D'ailleurs, l'activité est largement appréhendée puisqu'elle comprend les activités non

du 8 août 2016, aucune condition d'ancienneté n'est requise s'agissant du *congé* de validation des acquis de l'expérience des salariés en CDD⁽²²³⁾. Son régime est donc identique à celui existant pour les salariés en CDI⁽²²⁴⁾. Ces ajustements illustrent les difficultés auxquelles se heurte le législateur en vue d'assurer le développement de la validation des acquis de l'expérience. Maintenir une condition d'activité aussi faible et y faire entrer un éventail particulièrement large d'activités revient à ne fixer quasiment aucune limite. Au demeurant, ces mesures ne seront que d'un impact modéré sur le volume des validations sollicitées puisque le faible recours à ce dispositif n'est pas lié à ce type de freins⁽²²⁵⁾. Quoi qu'il en soit, la durée du congé est limitée à vingt-quatre heures, consécutives ou non, par validation⁽²²⁶⁾. Pour prendre en charge les dépenses afférentes au congé de validation des acquis de l'expérience, le salarié peut présenter une demande de financement à l'OPACIF dont relève son entreprise⁽²²⁷⁾.

293. – Congé de formation économique, sociale et syndicale⁽²²⁸⁾. Le congé de formation économique, sociale et syndicale⁽²²⁹⁾ est né de la loi du 23 juillet 1957⁽²³⁰⁾ complétée par celle du 28 décembre 1959⁽²³¹⁾. Dénommé initialement « congé d'éducation ouvrière »⁽²³²⁾, son régime et son appellation ont été modifiés par la loi du 30 décembre 1985⁽²³³⁾ après qu'il ait été intégré en 1973 au sein du « nouveau » Code du travail⁽²³⁴⁾. En 1998, le législateur a ajouté les demandeurs d'emploi

salariées, de bénévolat, de volontariat, syndicales ou électorales et même les activités sportives exercées à haut niveau. Antérieurement à la loi du 8 août 2016, l'ancienneté minimale requise était de trois ans (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 78, I, 1°, a) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(223) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 78, II, 3° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(224) C. trav., art. L. 6422-1 et L. 6422-2.

(225) En 2014, seuls 25 600 candidats ont obtenu une certification par la validation des acquis de l'expérience. La procédure de validation comprend quatre étapes principales : 1) information et conseil ; 2) étude de la recevabilité du dossier ; 3) accompagnement ; 4) validation. Lors de la première étape, le nombre de certifications enregistrées se révèle être un frein important (V. égal. sur ce point *infra*, n°s 744 et s.) à la poursuite d'une telle démarche. Ensuite, le « rapport direct » devant exister entre l'activité professionnelle et la certification visée peut éliminer un grand nombre de candidats au stade de la recevabilité du dossier. Enfin, la difficulté à réunir des jurys rend peu fluide la procédure de validation (cf. Comité Observatoires et Certifications du COPANEF, *La validation des acquis de l'expérience, pour un réinvestissement et une rénovation de la VAE : diagnostic et recommandations*, 21 déc. 2015, p. 16 à 19).

(226) C. trav., art. L. 6422-3, al. 1^{er}. Cette durée peut être augmentée par accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du Répertoire national des certifications professionnelles, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (C. trav., art. L. 6422-3, al. 2). La durée du congé ne peut être imputée sur la durée des congés payés annuels et est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits découlant de l'ancienneté dans l'entreprise (C. trav., art. L. 6422-5).

(227) C. trav., art. L. 6422-6 et s. – La rémunération est versée par l'employeur qui est remboursé par l'OPACIF (C. trav., art. L. 6422-8, al. 2).

(228) V. pour une présentation générale antérieure à la loi du 5 mars 2014 : M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 514-515.

(229) C. trav., art. L. 3142-7 et s. V. égal. Circ. DRT n° 87/11, 3 nov. 1987, relative au congé de formation économique, sociale et syndicale : BO Travail 87/25.

(230) L. n° 57-821, 23 juill. 1957 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière : JO 24 juill. 1957, p. 7300.

(231) L. n° 59-1481, 28 déc. 1959 tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales : JO 29 déc. 1959, p. 12476. – V. sur l'histoire de ce congé : P. Barrau, *Les débuts du droit à la formation syndicale : 1956-1959* : Cah. IRT 2003, n° 11, p. 27.

(232) C. trav. anc., art. L. 451-1 et s.

(233) L. n° 85-1409, 30 déc. 1985, relative au congé de formation économique, sociale et syndicale : JO 31 déc. 1985, p. 15515.

(234) L. n° 73-4, 2 janv. 1973, relative au Code du travail, art. 1^{er} : JO 3 janv. 1973, p. 52 et ann. 1, p. 106 et 107.

à la liste des bénéficiaires potentiels de ce congé⁽²³⁵⁾ tandis que la loi du 5 mars 2014 en a modifié profondément la prise en charge financière⁽²³⁶⁾ en substituant une rémunération payée par l'employeur⁽²³⁷⁾ à une indemnisation versée par un fonds paritaire⁽²³⁸⁾ chargé d'une mission de service public⁽²³⁹⁾. En conséquence, le régime des aides financières apportées par l'État en application de l'article L. 2145-3 du Code du travail a été modifié⁽²⁴⁰⁾, ce qui est sans incidence sur l'éventuelle intervention du comité d'entreprise au titre de ses activités sociales et culturelles⁽²⁴¹⁾. Le périmètre de cette dernière devrait être fortement réduit à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015⁽²⁴²⁾ qui a introduit un élément de complexité⁽²⁴³⁾ susceptible d'engendrer de nombreux contentieux⁽²⁴⁴⁾. En plus du financement du fonds paritaire⁽²⁴⁵⁾, l'employeur peut être tenu de maintenir⁽²⁴⁶⁾ totalement ou partiellement la

(235) L. n° 98-657, 29 juill. 1998, d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, art. 79 : JO 31 juill. 1998, p. 11696. Adde, C. trav., art. L. 3142-11, al. 1^{er}. Les travailleurs involontairement privés d'emploi peuvent en outre continuer à bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés (C. trav., art. L. 3142-11, al. 2).

(236) T. Cicerchia et V. Roche, *Le congé de formation économique, sociale et syndicale* : JCP S 2014, 1442.

(237) C. trav., art. L. 3142-8 anc., abrogé par L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 31, IV : JO 6 mars 2014, p. 4848 et s. Toutefois, n'étaient concernées que les entreprises d'au moins dix salariés dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Les dépenses correspondantes des entreprises étaient par ailleurs déductibles du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans la limite du 0,08 pour mille (C. trav., art. R. 3142-1 anc.). Selon l'étude d'impact ayant précédé la loi du 5 mars 2014, ce mécanisme soulevait plusieurs difficultés : 1) il ne couvrait que les salariés des entreprises d'au moins dix salariés, « obérant ainsi la capacité des salariés des TPE à en bénéficier » ; 2) il fonctionnait sur le principe d'un droit de tirage sur une enveloppe fermée et ne permettait « pas nécessairement de satisfaire les besoins » en plus de poser « des problèmes de gestion importants au regard de la gestion prévisionnelle de l'enveloppe dans l'année » ; 3) « la suppression du 0,9 % perçue au titre du plan de formation (...) rend caduc le mécanisme d'imputation des frais engagés par l'employeur au titre de la rémunération de ses salariés en congés de formation syndicale sur son obligation fiscale. Dans ce cadre, le mécanisme de mutualisation de la prise en charge de la rémunération du congé de formation syndicale permet un meilleur accès pour les salariés tout en simplifiant la gestion pour les entreprises » (Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Étude d'impact, 21 janv. 2014, p. 146-147).

(238) C. trav., art. L. 2135-11, 3^e.

(239) C. trav., art. L. 2135-9.

(240) Au titre de la formation économique, sociale et syndicale, l'État verse un montant global d'environ 23 millions d'euros par an aux organisations syndicales auxquels s'ajoute une subvention globale d'environ 1,4 million d'euros à destination des instituts supérieurs du travail rattachés aux universités (Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Étude d'impact, 21 janv. 2014, p. 147).

(241) Les indemnités versées par le comité d'entreprise ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination entre les salariés de l'entreprise (Cass. ch. réunies, 20 mai 1965, n° 63-13.144 : *Bull. civ.* 1965, ch. réunies, n° 4) ou entre les différentes organisations syndicales (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.839 : *Bull. civ.* 2008, V, n° 93 ; *JurisData* n° 2008-043670 ; *Dr. ouvrier* 2008, p. 470, obs. C. Ménard ; *JCP S* 2008, 1378, note J.-Y. Kerbourc'h ; *Lexbase hebdo éd. soc.* 2008, n° 304, note G. Au-zero ; *RDT* 2008, p. 467, obs. F. Signoretto). Les avantages en cause ne présentent pas le caractère de secours liés à des situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt et doivent en conséquence intégrer l'assiette de cotisations sociales (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 85-18.557 : *Bull. civ.* 1988, V, n° 287). Toutefois, sont seules soumises à cotisations sociales les indemnités accordées pour compenser une perte de salaire. Les indemnités compensant des frais supportés par le salarié à l'occasion de la formation (frais de transport, hébergement, documentation) ne sont pas soumises à cotisation (Cass. soc., 5 mai 1995, n° 92-19.024, *RSSAF de Lille c/ SA Automobiles Peugeot* : *Bull. civ.* 1995, V, n° 144 ; *JurisData* n° 1995-001040 ; *RJS* 7/1995, n° 817).

(242) Cf. L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 25, III : JO 18 août 2015, p. 14346 et s.

(243) La loi du 17 août 2015 précise que l'article L. 3142-8 du Code du travail est « rétabli ». Cette formulation ne peut entraîner la rétroactivité de la loi. Celle-ci ne dispose que pour l'avenir (C. civ., art. 2). Au demeurant, l'article en cause n'a pas été « rétabli » puisque le sens en a été modifié.

(244) G. François, *Les maux de la loi en droit du travail : l'exemple du congé de formation économique, sociale et syndicale*, in *Mél. M. Morand, Wolters Kluwer*, 2016, p. 141.

(245) L'employeur verse une contribution égale à 0,016 % de sa masse salariale destinée à alimenter le fonds de financement du paritarisme (C. trav., art. D. 2135-34).

(246) Il s'agit d'une obligation de maintien de la rémunération, ce qui signifie que l'employeur n'en supportera pas la charge définitive (C. trav., art. L. 2145-6). Ce système est différent de celui par lequel l'entreprise supporte seule cette charge, comme ce fut le cas avant la loi du 5 mars 2014. – *Contra* : J.-Y. Kerbourc'h, *La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015* : JCP S 2015, 1353, spéc. n° 76.

rémunération⁽²⁴⁷⁾ du salarié en formation dès lors qu'une organisation syndicale⁽²⁴⁸⁾ en aura fait la demande⁽²⁴⁹⁾. L'employeur peut conclure à cette fin une convention avec une organisation syndicale pour fixer le montant que celle-ci lui rembourse⁽²⁵⁰⁾. À défaut de convention, la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité de la rémunération maintenue, charges comprises⁽²⁵¹⁾, dans un délai de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire⁽²⁵²⁾. En cas de non-remboursement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire⁽²⁵³⁾. Véritable casse-tête destiné à ce que l'employeur rémunère les salariés en congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, ce mécanisme mériterait d'être intégralement revu⁽²⁵⁴⁾. La loi du 8 août 2016 a manqué cette occasion. Elle a toutefois rassemblé les dispositions éparses régissant le congé de formation économique, sociale et syndicale dans un chapitre unique inséré au sein du titre IV du Code du travail consacré à l'exercice du droit syndical⁽²⁵⁵⁾. Cette clarification mérite d'être saluée⁽²⁵⁶⁾. En dépit de ces évolutions, le principe posé en 1957 reste d'actualité : tout salarié⁽²⁵⁷⁾ qui souhaite participer à des stages ou sessions

(247) Le maintien concerne également les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue (C. trav., art. L. 2145-6, al. 4).

(248) L'organisation syndicale ne doit pas nécessairement être représentative dans l'entreprise mais doit couvrir, au niveau professionnel et géographique, le champ de l'entreprise ou d'un de ses établissements, être constituée depuis au moins deux ans et satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (C. trav., art. L. 2145-6, al. 1^{er}).

(249) La demande doit être « expresse et écrite » et préciser le niveau du maintien de la rémunération. L'accord du salarié doit être annexé à cette demande (C. trav., art. L. 2145-6, al. 3). Cette condition est essentielle au regard des effets de la demande pour le salarié.

(250) La convention précise également le délai du remboursement. Lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé à l'employeur tout ou partie des sommes dues dans le délai fixé contractuellement, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire, sauf si la convention en dispose autrement. Cette retenue est effectuée par dérogation aux règles applicables en matière de saisie des rémunérations (cf. C. trav., art. R. 3252-2 à R. 3252-5) et dans la limite de : 50 € par mois lorsque le montant dû est inférieur ou égal à 300 € ; en six fractions égales réparties sur six mois lorsque le montant dû est supérieur à 300 € et inférieur ou égal à 1 200 € ; en douze fractions égales réparties sur douze mois lorsque le montant dû est supérieur à 1 200 € (C. trav., art. R. 3142-5-1, I). L'employeur informe le salarié de la retenue au moins trente jours avant d'y procéder ou de procéder à la première. Il ne peut procéder à la retenue lorsque sa demande a été transmise en dehors du délai fixé par la convention (C. trav., art. R. 3142-5-1, II et III).

(251) C. trav., art. L. 2145-6, al. 5.

(252) C. trav., art. R. 3142-5-2, I. – La demande de remboursement de l'employeur comprend en document annexe la copie de la demande de l'organisation syndicale de maintenir le salaire ainsi que tout document permettant de vérifier le montant du salaire maintenu. Elle doit préciser en outre l'identité du salarié, l'organisation chargée du stage ou de la session, le montant du salaire maintenu et celui des cotisations et contributions sociales afférentes ainsi que la date de la formation. L'organisation syndicale acquitte à l'employeur le montant dû dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande complète par l'organisation syndicale (C. trav., art. R. 3142-5-2, II).

(253) C. trav., art. L. 2145-6, al. 6. – Lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé à l'employeur tout ou partie des sommes dues dans le délai de trois mois, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire du congé, dans les mêmes conditions qu'en cas de conclusion d'une convention (C. trav., art. R. 3142-5-2, III et IV).

(254) Si l'énergie à déployer pour récupérer de faibles sommes est importante, il y a de grandes chances que les entreprises ne s'engagent pas dans cette voie.

(255) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 33, IV : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(256) À cette occasion, la dénomination du congé a été simplifiée puisqu'il s'intitulait « congé de formation économique et sociale et de formation syndicale » (cf. C. trav., art. L. 3142-7 anc. et s.).

(257) La loi du 5 mars 2014 a en outre étendu le bénéfice du congé aux « adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés » (C. trav., art. L. 2145-2). « Il s'agit là d'un ajout par rapport au dispositif actuel de financement de la formation des salariés exerçant des fonctions syndicales, destiné à rendre éligibles à ce financement des adhérents non salariés – retraités ou agents publics – des organisations syndicales, qui peuvent être appelés à exercer des fonctions bénéficiant aux salariés du secteur privé, sous la forme par exemple des conseillers du salarié ou de fonctions de renseignement ou de permanence juridique. Les organisations syndicales sont en effet aujourd'hui confrontées à une pénurie militante dans certains domaines : la possibilité d'assurer la formation de ces adhérents non salariés peut ainsi répondre en partie à cette difficulté » (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait

de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit⁽²⁵⁸⁾, dès lors qu'il en présente la demande⁽²⁵⁹⁾, à un ou plusieurs congés⁽²⁶⁰⁾ dont la durée totale ne peut excéder douze jours sur l'année⁽²⁶¹⁾ sauf stipulations conventionnelles plus

au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 472).

(258) Le congé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. L'éventuel refus est motivé, adressé à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande, et peut être contesté directement devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en premier et dernier ressort, en la forme des référés (C. trav., art. L. 2145-11 et R. 3142-4. – Cons. prud'h. Dole, sect. industrie, 27 mars 2000, *M^{me} Giboudeaux et a. c/ SA Bruandet : Dr. ouvrier* 2001, p. 435, obs. M. Faivre-Picon). Le fait de méconnaître ces dispositions est puni de l'amende prévue pour les contraventions de troisième classe (C. trav., art. R. 3143-2), soit 450 € (C. pén., art. 131-13). Lorsque le bénéficiaire du congé est conseiller du salarié, l'article L. 2145-11 du Code du travail n'a pas vocation à s'appliquer (C. trav., art. L. 1232-12, al. 2). – Le mécanisme de l'avis conforme des représentants du personnel est rarement imposé en droit du travail (V. en ce sens : C. Sachs-Durand, *Syndicat et institutions représentatives dans l'entreprise : les prémices d'un nouveau système ?*, in *Mél. J.-P. Laborde*, Dalloz, 2015, p. 829, spéc. p. 834), sauf en matière de travail des mineurs (B. Lopez, *L'extension du droit du travail au prix de contradictions : les mineurs dans les professions du spectacle et de la mode : JCP S* 2015, 1274, spéc. n° 5, note 19). Il a d'ailleurs été supprimé par la loi du 8 août 2016 s'agissant du congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou permettant de participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, I, 2°, b) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. *Adde*, C. trav., art. L. 3142-45).

(259) La demande doit être adressée au moins trente jours avant le début du congé et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav., art. R. 3142-3). Ces stages ou sessions de formation doivent être organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés ayant recueilli plus de 3 % des suffrages au niveau national et interprofessionnel, soit par des instituts spécialisés (C. trav., art. L. 2145-5 ; V. égal. L. Tanguy, *Les instituts du travail, la formation syndicale à l'université de 1955 à nos jours*, PUR, 2006. – L'article 268 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a élargi le périmètre des centres qui permettent le suivi de formations dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Antérieurement, seuls les centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national étaient visés. La mesure bénéficie directement à l'UNSA et Solidaires (cf. C. Deroche, D. Estrosi Sassone et F. Pillot, *Rapp. Sénat* n° 370, 25 mars 2015, fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, t. 1, p. 689-691). La liste de ces centres et instituts est établie par arrêté du ministre chargé du travail, après avis des organisations syndicales de salariés ayant recueilli plus de 3 % des suffrages au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. R. 3142-2, mod. par D. n° 2015-1887, 30 déc. 2015, relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, art. 1^{er}, I, 2° : JO 31 déc. 2015, p. 25371). Avant ce texte, l'avis était rendu par une commission présidée par le ministre du Travail et composée d'un représentant du ministre de l'Éducation nationale, un représentant du ministre de l'Agriculture et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au plan national (C. trav., art. R. 3142-2 anc. – D. n° 2009-624, 6 juin 2009, relatif à certaines commissions administratives à caractère consultatif relevant du ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville : JO *électr.* 7 juin 2009, texte n° 8/53). – Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017 : V. A. 19 janv. 2017, fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale : JO 22 janv. 2017, texte n° 8 sur 42, NOR : ETST1701898A. – Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 : V. A. 28 déc. 2015 : JO 31 déc. 2015, p. 25377, NOR : ETST1532569A. – Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015 : V. A. 29 déc. 2014 : JO 13 janv. 2015, p. 524. – Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 : V. A. 18 déc. 2013 : JO 28 déc. 2013, p. 21669). Les arrêtés couvrant les années 2015 et 2017 ont été publiés deux semaines après le premier jour de la période qu'ils ont vocation à régir. Même si la signature du texte est intervenue dans un délai raisonnable, la responsabilité de l'État pourrait théoriquement être engagée (CE, 4^e et 6^e ss-sect. réunies, 28 juill. 2000, n° 204024, *Assoc. France nature environnement : Rec. CE* 2000, p. 322 ; *JurisData* n° 2000-060696 ; *AJDA* 2000, p. 959 ; *LPA* 2000, p. 14, note A. Laquière ; *JCP G* 2000, I, n° 274, obs. A. Ondoua ; *RFDA* 2003, p. 116, note C. Deffigier ; *Const.-Urb.* 2000, comm. 273, D. Larralde. – G. Larcher, *Du vote de la loi à son application : vers une fracture réglementaire ? : Dr. adm.* 2004, chron. 3) pour ce retard de publication incompatible avec le délai de huit jours dont dispose l'employeur pour examiner et refuser, le cas échéant, une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav., art. R. 3142-4).

(260) La durée du ou des congés ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels ; elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail (C. trav., art. L. 2145-10). La durée du congé ne peut pas non plus être imputée sur les congés payés conventionnels (Cass. soc., 20 janv. 2016, n° 14-26.684, non publié au bulletin).

(261) C. trav., art. L. 2145-7, al. 1^{er}. Pour les animateurs de stages et de sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, cette durée ne peut excéder dix-huit jours. Pour l'ensemble des bénéficiaires, la durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée (C. trav., art. L. 2145-7, al. 2). En ce qui concerne le conseiller du salarié, qui bénéficie également de ce congé, les autorisations d'absence sont délivrées dans la limite de deux semaines

favorables⁽²⁶²⁾. Au moment de la reprise du travail, le salarié doit remettre à son employeur une attestation constatant la fréquentation effective du stage⁽²⁶³⁾.

294. – Congé de formation des jeunes travailleurs. Les salariés âgés d'au maximum vingt-cinq ans⁽²⁶⁴⁾ bénéficient à leur demande⁽²⁶⁵⁾ d'un congé de formation⁽²⁶⁶⁾ d'une durée maximale de deux cents heures par an⁽²⁶⁷⁾ leur permettant de suivre tout type de formation⁽²⁶⁸⁾. L'accès à ce congé est limité à un public spécifique⁽²⁶⁹⁾ et donne droit au maintien de la rémunération par l'employeur⁽²⁷⁰⁾. Pour tant ancien⁽²⁷¹⁾, ce dispositif ne rencontre toujours pas le succès⁽²⁷²⁾. Si un différend s'élève à l'occasion d'une demande de congé, l'inspecteur du travail peut être saisi en tant qu'arbitre par l'une des parties, comme en matière de congé individuel de formation⁽²⁷³⁾.

par période de trois ans suivant la publication de la liste des conseillers sur laquelle il est inscrit (C. trav., art. L. 1232-12, al. 1^{er}). De même, la formation économique, financière et juridique des représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance d'une durée maximale de cinq jours s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav., art. L. 3341-2 et L. 3341-3, al. 1^{er}).

(262) C. trav., art. L. 2145-12. Les possibilités d'aménagements conventionnels sont importantes. Les accords conclus permettent d'augmenter la rémunération des bénéficiaires, de préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession, de répartir des congés par service ou catégorie professionnelle, d'établir une procédure de règlement amiable des difficultés et de créer un fonds mutualisé assurant la rémunération des congés et le financement de la formation.

(263) Cette attestation est délivrée au salarié par l'organisme chargé de la formation (C. trav., art. R. 3142-5).

(264) Le congé est ouvert aux salariés jusqu'à ce qu'ils atteignent « l'âge de vingt-cinq ans révolus » (C. trav., art. L. 6322-59), sous réserve d'avoir été présents dans l'entreprise depuis trois mois (C. trav., art. R. 6322-70).

(265) La demande doit être formulée au plus tard trente jours avant la date d'effet. Elle doit préciser la date, la durée et la désignation du stage ainsi que l'organisme qui en est responsable (C. trav., art. R. 6322-71). Dans les dix jours suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître son accord à l'intéressé ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande (C. trav., art. R. 6322-72). En cas de nécessités propres à l'entreprise, l'employeur peut différer le congé pendant une durée qui ne peut excéder trois mois (C. trav., art. L. 6322-63, 3^e et R. 6322-73). Si, dans cette situation, plusieurs demandes de congé présentées ne peuvent être simultanément satisfaites, elles le sont selon un ordre de priorité défini par décret (cf. C. trav., art. R. 6322-74). En tout état de cause, la décision de refus ou de report de congé est prise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (C. trav., art. R. 6322-77. – V. sur la difficulté pour l'entreprise de réunir le comité dans un délai de dix jours : P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 328, n° 423. – Adde, C. trav., art. L. 2325-16). Le report ne supprime pas le droit à congé pour le salarié qui atteint l'âge de vingt-six ans après le dépôt de sa demande (C. trav., art. R. 6322-75). Le même texte précise que le report du congé ne supprime pas « le droit à congé pour le salarié qui atteint vingt-quatre mois d'activité professionnelle après le dépôt de la demande ». Or, la limite d'ancienneté de deux ans a été supprimée par la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélatrice du Code du travail (L. n° 84-130, 24 févr. 1984, art. 10 : JO 25 févr. 1984, p. 684). Trente ans après son entrée en vigueur, le texte réglementaire n'a toujours pas été modifié.

(266) C. trav., art. L. 6322-59 et s. Le congé ne peut légalement être refusé. Il s'ajoute au droit au congé individuel de formation (C. trav., art. R. 6322-76).

(267) C. trav., art. L. 6322-61, al. 1^{er}. Cette durée ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Le congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés annuels et pour les droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise. Le congé total peut être utilisé en une ou plusieurs fois pour suivre des stages continus ou discontinus, à temps plein ou à temps partiel. Les heures de congé auxquelles a droit le salarié peuvent être reportées, à sa demande, d'une année sur l'autre (C. trav., art. R. 6322-78).

(268) Sous réserve qu'elle entre dans le champ de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail.

(269) Il s'agit des seuls salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail « prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale » (C. trav., art. L. 6322-59).

(270) C. trav., art. L. 6322-60. Ce texte précise que les frais de formation peuvent être « pris en compte » par l'employeur ou par l'OPACIF. Or, ces frais n'ont pas à être pris en compte mais pris en charge. Au demeurant, l'employeur ne peut plus imputer cette dépense sur sa participation financière au développement de la formation professionnelle continue depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Ce changement aurait justifié une mise à jour du texte.

(271) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 8 : JO 17 juill. 1971, p. 7036.

(272) P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 46.

(273) C. trav., art. L. 6322-62. Sur le rôle de l'inspecteur du travail, V. *supra*, n° 271.

295. – Formation en dehors du temps de travail. En 2009, le législateur a exaucé les vœux des partenaires sociaux⁽²⁷⁴⁾ et a permis, *via* la création d'une section spécifique au sein du Code du travail⁽²⁷⁵⁾, la prise en charge financière par la mutualisation des frais de formation dès lors que celle-ci se déroule en dehors du temps de travail⁽²⁷⁶⁾. Pour qu'une telle intervention soit concevable, encore faut-il que la formation envisagée soit d'une durée supérieure ou égale à cent vingt heures⁽²⁷⁷⁾. Cette innovation est d'une grande importance : la logique prévalant lors de l'institution du congé individuel de formation est remise en cause⁽²⁷⁸⁾ en raison d'impératifs budgétaires⁽²⁷⁹⁾ avec, à la clé, un risque d'inconventionnalité de l'article L. 6322-64 du Code du travail⁽²⁸⁰⁾ ; le dispositif retenu a permis de financer en 2012 plus de 3 200 formations hors temps de travail⁽²⁸¹⁾ et de diviser le coût moyen horaire d'une formation par deux⁽²⁸²⁾.

296. – Congé de formation des conseillers prud'hommes. Dès leur désignation, les salariés membres d'un conseil de prud'hommes bénéficient, sur leur demande, d'autorisations d'absence pouvant être fractionnées⁽²⁸³⁾. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2015⁽²⁸⁴⁾, ces autorisations sont limitées à cinq jours par mandat au titre de la « formation initiale » et à six semaines par mandat au titre de la « formation continue »⁽²⁸⁵⁾. Les absences doivent être rémunérées par l'employeur⁽²⁸⁶⁾ et ne peuvent être imputées sur les congés payés annuels⁽²⁸⁷⁾. Elles sont assimilées à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations

(274) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 56 : BOCC 2009/48, p. 88.

(275) Afin de permettre le développement de formations se déroulant en dehors du temps de travail, le premier projet de loi prévoyait l'insertion d'un alinéa supplémentaire à l'article L. 6322-20 du Code du travail relatif aux conditions de prise en charge du congé individuel de formation, conformément aux stipulations de l'ANI. Destinée à limiter les dépenses prises en charge par les OPACIF en excluant les rémunérations de leur intervention, la rédaction initiale n'en était pas moins incohérente : comment prendre un congé sur une période qui n'est pas du temps de travail ? (V. en ce sens, G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, 2 juill. 2009, fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 101). En conséquence, une section distincte de celle consacrée au congé individuel de formation a été créée (V. amendement n° AS 203 présenté par G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, préc., p. 317-318).

(276) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 10 : JO 25 nov. 2009, p. 20206. *Adde*, C. trav., art. L. 6322-64.

(277) C. trav., art. D. 6322-79.

(278) V. en ce sens l'argumentaire développé par M^{me} David au soutien d'un amendement visant à supprimer l'article 6 [devenu ensuite l'article 10 de la loi] du projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (JO Sénat, séance 22 sept. 2009, p. 7855-7856).

(279) G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, préc., p. 100 : « Cette mesure, qui autorisera la prise en charge de formations de type "cours du soir", potentiellement moins coûteuses qu'un CIF du fait de l'absence de salaires à rembourser, est de nature à élargir le champ des bénéficiaires des fonds des OPACIF à moyens constants ».

(280) Conv. OIT n° 140, 24 juin 1974, ratifiée par la France le 20 octobre 1975. *Adde*, D. n° 78-157, 9 févr. 1978, portant publication de la Convention internationale du travail n° 140 concernant le congé-éducation payé, adoptée par la Conférence internationale du travail à Genève le 24 juin 1974 : JO 14 févr. 1978, p. 713. – V. égal. sur cette convention, *supra*, n°s 23 et 287.

(281) Ce nombre comprend les formations hors temps de travail des salariés en CDI et des salariés en CDD pour un coût total de plus de 17,5 millions d'euros (FPSPP, *Enquête quantitative « congé individuel de formation 2012 »*, déc. 2013, p. 14). V. sur la proportion de formations hors temps de travail par rapport aux formations sur temps de travail, *supra*, n° 264.

(282) En moyenne, une heure de formation en CIF-CDI coûte 31 € alors qu'en dehors du temps de travail, ce coût s'élève à moins de 16 € (FPSPP, *Enquête quantitative « congé individuel de formation 2012 »*, déc. 2013, p. 17 et 21).

(283) C. trav., art. L. 1442-2, al. 1^{er}. *Adde*, B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 88-89, n° 175.

(284) V. *infra*, n° 110.

(285) C. trav., art. L. 1442-2, al. 1^{er}. *Adde*, B. Teysié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 88-89, n° 175.

(286) C. trav., art. L. 1442-2, al. 5.

(287) C. trav., art. L. 1442-2, al. 4. *Adde*, C. trav., art. L. 2145-10, al. 1^{er}.

d'assurances sociales et aux prestations familiales et, plus généralement, pour « l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail »⁽²⁸⁸⁾. D'un genre particulier, ce congé de formation est nécessaire à l'exercice d'une mission régaliennne de l'État, ce qui justifie que ce dernier l'organise et en assure le financement⁽²⁸⁹⁾.

§ 2. – Les congés de formation non rémunérés

297. – Congé d'enseignement ou de recherche. Le salarié justifiant de douze mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit à une autorisation d'absence non rémunérée⁽²⁹⁰⁾, d'une durée d'un an⁽²⁹¹⁾, en vue de se livrer à une activité de recherche et d'innovation⁽²⁹²⁾ ou de dispenser un enseignement technologique ou professionnel⁽²⁹³⁾. Ce congé se distingue des autres en ce que ce n'est pas systématiquement son bénéficiaire qui profite de la formation⁽²⁹⁴⁾. Comme en matière de congé individuel de formation, il convient de tenir compte des intérêts de l'entreprise : l'employeur peut différer⁽²⁹⁵⁾ pendant une durée maximale de neuf mois la date de départ en congé lorsqu'il estime que l'absence du salarié peut avoir « des conséquences préjudiciables sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise »⁽²⁹⁶⁾. L'absence simultanée dans un même établissement de plusieurs salariés a également été limitée⁽²⁹⁷⁾, ainsi que la prise de congés trop rapprochés les uns des autres⁽²⁹⁸⁾. Le législateur ne l'ayant pas prévu, la période de

(288) C. trav., art. L. 1442-2, al. 4. *Adde*, C. trav., art. L. 2145-10, al. 2.

(289) C. trav., art. L. 1442-1.

(290) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-61 : *BOCC* 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : *JO* 24 déc. 2004, p. 21938. Toutefois, des accords de branche peuvent prévoir des dispositions plus favorables (C. trav., art. L. 6322-57).

(291) Toutefois, la durée de ce congé peut dépasser un an par accord entre l'entreprise et le centre de formation (C. trav., art. L. 6322-53, al. 1^{er}). Par ailleurs, la durée maximale d'un an s'applique uniquement en cas d'activité à temps plein. Si l'activité de recherche ou d'enseignement est à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne peut excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois (C. trav., art. R. 6322-64). Lorsque l'activité est à temps partiel, l'autorisation est renouvelable sur demande adressée à l'employeur (C. trav., art. R. 6322-65, al. 2).

(292) L'activité de recherche peut être exercée à cette occasion tant dans un établissement public de recherche que dans une entreprise publique ou privée (C. trav., art. L. 6322-53, al. 2).

(293) C. trav., art. L. 6322-53 et s. Un tel congé peut permettre un recrutement en qualité de professeur associé à temps incomplet (cf. D. n° 94-594, 15 juill. 1994, relatif aux professeurs associés des établissements publics d'enseignement relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, art. 3 : *JO* 16 juill. 1994, p. 10257). Ainsi, la mobilité des salariés des entreprises publiques et privées vers les établissements d'enseignement, et celle des personnels enseignants vers les entreprises est encouragée, conformément à l'article L. 932-4, alinéa 1^{er} du Code de l'éducation.

(294) P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 286-287, n° 356.

(295) La loi renvoie à un décret le soin de déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur a la faculté de s'opposer à l'exercice du droit à congé (C. trav., art. L. 6322-58). Toutefois, le texte réglementaire n'envisage pas la possibilité d'un refus : seul un report est possible, après avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, des délégués du personnel (C. trav., art. R. 6322-66). En conséquence, seul le report du congé est envisageable. V. en ce sens : P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 287, n° 358.

(296) C. trav., art. R. 6322-66. Selon un auteur, qui privilégie l'interprétation littérale du texte, la faculté de report n'est ouverte que lorsque le congé a été sollicité pour une activité de recherche et d'innovation ; elle est exclue en cas de congé d'enseignement (P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 288, n° 358). Pourtant, ce n'est pas la nature du congé demandé mais l'absence du salarié, au regard des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise, qui peut avoir une incidence sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. En conséquence, une interprétation téléologique de l'article R. 6322-66 doit être privilégiée. Par ailleurs, le report ne pouvait être exercé, avant la recodification de 2008, qu'au cas où l'absence du salarié « *compromettrait directement* la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise » (C. trav. anc., art. L. 931-28, III et R. 931-3). Depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail, la rédaction de l'article R. 6322-66 (contraire à celle de l'article L. 6322-58) laisse penser à tort qu'une absence susceptible « *d'avoir des conséquences préjudiciables* sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise » suffit.

(297) C. trav., art. L. 6322-54 à L. 6322-56.

(298) C. trav., art. R. 6322-67. Comme en matière de congé individuel de formation, le délai de franchise ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans. Il se calcule en mois et est égal au douzième de la durée (exprimée en heures)

suspension du contrat de travail n'ouvre pas droit à congés payés et ne doit pas être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié⁽²⁹⁹⁾. Enfin, le bénéficiaire du congé doit remettre à l'employeur une attestation d'exercice effectif de l'activité justifiant le congé sous peine d'en perdre le bénéfice⁽³⁰⁰⁾.

298. – Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse. La loi du 8 août 2016 a structuré le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse autour du triptyque « ordre public », « champ de la négociation collective » et « dispositions supplétives »⁽³⁰¹⁾. Cette nouvelle architecture ne bouleverse pas le régime de ce congé ouvert depuis 1961⁽³⁰²⁾ à tout salarié⁽³⁰³⁾ de moins de vingt-cinq ans⁽³⁰⁴⁾ souhaitant participer⁽³⁰⁵⁾ aux activités d'organisations et d'associations agréées par l'autorité administrative⁽³⁰⁶⁾. La nouveauté est d'autant moins importante qu'elle n'affecte pas le régime du congé ouvert à certains agents publics⁽³⁰⁷⁾. Au demeurant, ce qui relevait hier du droit commun entre désormais dans le domaine de la supplétivité. Il en va ainsi de la durée du congé⁽³⁰⁸⁾ et de son cumul avec le congé de formation économique, sociale et syndicale⁽³⁰⁹⁾.

du congé précédemment suivi. Ce délai ne s'applique toutefois qu'aux salariés ayant bénéficié, dans la même entreprise, d'un congé d'enseignement ou de recherche à temps plein.

(299) V. not. C. trav., art. L. 3142-12, L. 6322-13, L. 6322-46, L. 6322-61 *a contrario*.

(300) C. trav., art. R. 6322-68. L'attestation est remise à la fin de chaque mois au moment de la reprise du travail. Si le salarié cesse sans motif légitime d'exercer l'enseignement ou de se livrer à l'activité de recherche et d'innovation pour lesquels le congé a été accordé, il perd le bénéfice du congé (C. trav., art. R. 6322-69).

(301) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, I, 2°, b) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(302) L. n° 61-1448, 29 déc. 1961, accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse : JO 30 déc. 1961, p. 12172.

(303) La recodification de 2008 a entraîné la suppression des apprentis de la liste des bénéficiaires potentiels du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (cf. C. trav. anc., art. L. 225-1).

(304) Toutefois, à titre exceptionnel, un salarié de plus de vingt-cinq ans peut bénéficier du congé pour participer à un stage de formation supérieure d'animateur. Il doit présenter à l'appui de sa demande une attestation de l'inspecteur départemental de la jeunesse et des sports justifiant qu'il a participé depuis trois ans au moins à l'encadrement d'activités d'animation organisées par des associations figurant sur une liste (cf. C. trav., art. R. 3142-23).

(305) Dès lors qu'il souhaite participer à une telle formation, le salarié doit adresser à l'employeur, au moins trente jours avant le début de celle-ci, une demande écrite précisant la date et la durée de l'absence ainsi que l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav., art. R. 3142-17). Le non-respect de ces règles de forme, ajouté à un départ en formation non autorisé, peut justifier un licenciement (Cass. soc., 18 févr. 1976, n° 74-40.779, SA *Transport Beaulieu c/ Bordone* : Bull. civ. 1976, V, n° 98 ; *JurisData* n° 1976-096098).

(306) L'article L. 3142-54 du Code du travail précise qu'il s'agit d'organisations « de jeunesse et d'éducation populaire » ainsi que des « fédérations et des associations sportives agréées ». V. sur les modalités d'établissement de la liste de tels organismes : D. n° 63-263, 18 mars 1963, relatif à l'établissement de la liste des organismes dont les activités ouvrent droit au congé non rémunéré prévu par la loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961 : JO 20 mars 1963, p. 2683. *Adde*, A. 22 juin 1963 établissant la liste des organismes dont les activités ouvriront droit aux congés cadres jeunesse : JO 28 juin 1963, p. 5706 ; A. 5 juill. 1972 : JO 15 août 1972, p. 8811 ; A. 29 août 1975 : JO 8 sept. 1975 ; A. 20 nov. 1975 : JO 29 nov. 1975, p. 12244 ; A. 22 févr. 1977 : JO 9 mars 1977, p. 1331 ; A. 27 nov. 1979 : JO 4 déc. 1979, p. 9815.

(307) C. trav., art. L. 3142-56, 3°. – D. n° 63-501, 20 mai 1963, relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'État, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse : JO 22 mai 1963, p. 4668, mod. par D. n° 77-373, 28 mars 1977, portant codification des textes réglementaires applicables aux communes et modifiant divers articles des livres 1, 2 et 3 du Code des communes (2^e partie réglementaire) : JO 5 avr. 1977, p. 1934.

(308) C. trav., art. L. 3142-59, 1°. – Cependant, relève de l'ordre public le fait que le congé ne puisse être pris, à la demande du bénéficiaire, qu'en une ou deux fois (C. trav., art. L. 3142-54). De même, relève de l'ordre public, la règle selon laquelle la durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail. Cette durée ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels. (C. trav., art. L. 3142-55).

(309) Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année (C. trav., art. L. 3142-59, 2°).

299. – Congé de formation mutualiste. Les administrateurs d'une mutuelle⁽³¹⁰⁾ bénéficient d'un congé de formation⁽³¹¹⁾ assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail⁽³¹²⁾. La durée du congé ne peut être imputée sur la durée des congés payés annuels⁽³¹³⁾. La loi du 8 août 2016⁽³¹⁴⁾ répute ces dispositions « d'ordre public »⁽³¹⁵⁾. Entrent en revanche dans le champ de la négociation collective d'entreprise⁽³¹⁶⁾ : 1) la détermination de la durée maximale du congé ; 2) le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande ; 3) les règles selon lesquelles est déterminé le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année au sein d'un même établissement. Si aucun accord n'est conclu, des dispositions supplétives s'appliquent⁽³¹⁷⁾.

SECTION 2

Le droit à la capitalisation

300. – CPF. L'apparition d'un droit à la formation capitalisable n'est pas récente. Elle trouve traduction dans l'actuel compte personnel de formation (CPF), basé sur des principes directeurs éloignés des dispositifs qui l'ont précédé (Sous-section préliminaire). Outil porteur d'importantes innovations permettant notamment à l'entreprise d'en assurer directement la gestion (Sous-section 3), il n'en conserve pas moins les attributs de tout compte : il doit être crédité (Sous-section 1) avant de pouvoir être débité (Sous-section 2)⁽³¹⁸⁾.

(310) Au sens de l'article L. 114-16 du Code de la mutualité.

(311) C. trav., art. L. 3142-36. Le congé a été créé par la loi n° 85-773 du 25 juillet 1985, portant réforme du Code de la mutualité, art. 6 : JO 26 juill. 1985, p. 8483.

(312) C. trav., art. L. 3142-37.

(313) C. trav., art. L. 3142-37.

(314) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, I, 2°, b) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. – Cette loi a permis d'effacer quelques incohérences datant de la recodification de 2008. L'article L. 3142-49 du Code du travail en vigueur avant le 10 août 2016 précisait que le congé mutualiste de formation s'exerçait dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-6 du Code du travail. Cet article traitait du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse et énumérait les points sur lesquels un décret en Conseil d'État devait apporter des précisions. Au sein de ce dispositif, tous les alinéas n'étaient pas susceptibles de se rattacher au congé de formation mutualiste (C. trav., art. L. 3142-46, 3°, 4° et 5°), car les renvois existant avant l'entrée en vigueur du nouveau code ne visaient pas les mêmes articles (C. trav. anc., art. L. 225-7).

(315) V. sur le dévoiement de la notion d'ordre public : F. Favennec-Héry, *L'articulation de la loi avec les accords collectifs* : JCP S 2016, 1148, spéc. n° 14. – La délimitation des organismes susceptibles de dispenser les stages ouvrant droit au congé de formation mutualiste entre également dans le champ de l'ordre public (C. trav., art. L. 3142-38, 2°). *Adde*, C. trav., art. R. 3142-26 et A. 13 mars 1986, portant agrément d'un centre de formation au titre du congé mutualiste : JO 14 mars 1986, p. 3973. Le centre de formation agréé est le centre de formation de la mutualité française.

(316) C. trav., art. L. 3142-40. À défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut retenir de telles dispositions.

(317) La durée de la formation est plafonnée à neuf jours ouvrables par an (C. trav., art. L. 3142-41, 1°). L'administrateur d'une mutuelle adresse à l'employeur, au moins trente jours avant le début du congé mutualiste de formation, une demande écrite l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. La demande précise la date du congé souhaité, la durée de l'absence envisagée et désigne l'organisme responsable du stage ou de la session (C. trav., art. L. 3142-41, 2° et R. 3142-25).

(318) V. cependant sur l'exception au principe selon lequel il faut déjà avoir acquis des heures de formation pour pouvoir mobiliser le CPF : *infra*, n°s 376 et 330.

Genèse du compte personnel de formation

301. – Histoire et principes directeurs. Le régime du compte personnel de formation est intrinsèquement lié à son histoire (§ 1). Celle-ci a permis d'en fixer les principes directeurs (§ 2).

§ 1. – Histoire du compte personnel de formation

302. – Échecs. L'histoire du compte personnel de formation est semée d'échecs. Ceux-ci concernent aussi bien les sous-dispositifs de formation (I) que le droit individuel à la formation, seul dispositif à part entière à avoir été expérimenté avant l'entrée en vigueur du compte personnel de formation (II).

I. – Échec des sous-dispositifs de formation

303. – Crédit-formation. La loi du 4 juillet 1990 a, notamment, généralisé le crédit-formation individualisé destiné aux jeunes⁽³¹⁹⁾ en créant le crédit-formation⁽³²⁰⁾. Conçu comme une seconde chance donnée aux travailleurs dépourvus de qualification, le crédit-formation ne constituait pas un dispositif de formation à part entière : il s'inscrivait dans le cadre plus global du CIF⁽³²¹⁾. Contrairement à ce que son appellation pouvait laisser penser, il n'avait pas pour finalité de former des individus en leur octroyant des droits capitalisables. Il constituait essentiellement une « procédure »⁽³²²⁾. L'absence de financement dont il sera victime conduira à sa suppression⁽³²³⁾, officialisée par la loi du 4 mai 2004⁽³²⁴⁾.

(319) V. Circ. DE/DFP n° 90/2, 29 mai 1990, relative au crédit-formation individualisé en direction des jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans : *BO Travail* n° 90/14, p. 157-169, citée par C. Dumont, *Le crédit-formation individualisé* : *Rev. Quart Monde* 1991, n° 138, L'aventure du partenariat avec les plus pauvres, disponible sur <http://www.editionsquartmonde.org/rqm/document.php?id=3788#ftn3>. Le crédit-formation individualisé (CFI) a profité à 420 000 jeunes entre septembre 1989 et décembre 1992 (B. Fournier, G. Osbert et R. Sanchez, *Les trois premières années du crédit-formation individualisés [CFI-jeunes], un dispositif reconnu entre l'école et la vie active pour les jeunes les moins formés* : *Premières formations DARES* 20 juill. 1993, n° 350).

(320) L. n° 90-579, 4 juill. 1990, relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du Code du travail, art. 1 à 3 : *JO* 10 juill. 1990, p. 8128.

(321) C. trav. anc., art. L. 931-1-1. – J.-M. Luttringer, *Le crédit-formation, loi du 12 juillet 1990* : *Dr. soc.* 1991, p. 326. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 99, n° 153. – P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 174 et s.

(322) « Le crédit-formation n'est pas une catégorie de stages supplémentaire mais une procédure qui permet de favoriser l'accès des individus désirant se former à différents stades de formation ou à une insertion dans la vie professionnelle. Malgré son nom, cette procédure ne consiste ni en l'octroi direct d'une enveloppe financière à un individu ni en la délivrance d'une formation, elle se caractérise par l'établissement d'un bilan des compétences professionnelles de l'intéressé, l'élaboration d'un parcours individualisé de formation et un suivi de résultat de ce parcours » (J. Madelain, *Rapp. Sénat* n° 319, 23 mai 1990, fait au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du Code du travail, p. 26-27. V. égal. p. 45 et s.).

(323) A. Bocandé, *Rapp. Sénat* n° 179, 28 janv. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, p. 49.

(324) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 11, III : *JO* 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7985.

304. – Capital de temps de formation. Né de la loi quinquennale du 20 décembre 1993⁽³²⁵⁾, le capital de temps de formation avait pour but de « renforcer l'accès des salariés à la formation continue, dans le cadre d'une politique de branche affirmée »⁽³²⁶⁾, mais aussi de permettre une forme de partage du travail⁽³²⁷⁾ en incitant les employeurs « à remplacer le personnel partant en formation »⁽³²⁸⁾. Ce dispositif de formation n'en était pas un en réalité⁽³²⁹⁾ : il s'inscrivait dans le cadre du plan de formation⁽³³⁰⁾. Son démarrage, subordonné à l'entrée en vigueur d'un accord national interprofessionnel⁽³³¹⁾, fut retardé car ledit accord ne traitait pas de l'ensemble des points imposés par la loi⁽³³²⁾ et n'a pu, en conséquence, faire l'objet d'un arrêté d'extension⁽³³³⁾. Le législateur a apporté en 1996, après avoir réglé la question du financement du dispositif⁽³³⁴⁾, quelques ajustements au texte initial⁽³³⁵⁾ tout en conservant un large renvoi à la négociation de branche pour fixer le régime de ce droit⁽³³⁶⁾. L'avenant à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 a ainsi pu être étendu⁽³³⁷⁾,

(325) L. quinquennale n° 93-1313, 20 déc. 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 40 : JO 21 déc. 1993, p. 17769, spéc. p. 17776. V. not. sur cette loi : M. Giraud, *La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle* : Dr. soc. 1994, p. 93.

(326) Avenant du 5 juillet 1994 à l'ANI du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, mod. par les avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, art. 11 : BOCC 94/35, étendu par A. 10 mai 1995, portant extension d'un avenant à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels : JO 11 mai 1995, p. 7945.

(327) V. not. pour une vision critique de la doctrine du partage du travail : B. Teysié, *Le mot de la rédaction* : JCP S 8 sept. 2015, n° 37.

(328) P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200. – La formation dispensée dans ce cadre devait l'être pendant le temps de travail (C. trav. anc., art. L. 932-2, dans sa rédaction résultant de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle).

(329) Il s'agissait plutôt d'un sous-dispositif de formation.

(330) C. trav. anc., art. L. 932-2, dans sa rédaction résultant de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Adde, P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200. – C. Parlant et C. Bonaiti, *De l'obligation de se former à un droit à être formé : Semaine sociale Lamy 2001*, n° 1051, p. 6, spéc. p. 8. – P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur* : Dr. soc. 1998, p. 233, spéc. p. 237-238. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 101 et s., n° 158 et s. – P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 178. – Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 287, n° 421. – G. Lyon-Caen, J. Pellissier et A. Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, 18^e éd., 1996, p. 188, n° 222.

(331) C. trav. anc., art. L. 932-2, dans sa rédaction résultant de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Adde, Avenant du 5 juillet 1994 à l'ANI du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, mod. par les avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992, art. 6 : BOCC 94/35.

(332) A. 10 mai 1995, portant extension d'un avenant à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, préambule : JO 11 mai 1995, p. 7945.

(333) *Ibid.*

(334) La question du financement n'avait pas été abordée dans le dispositif initial, ce qui posait une difficulté, soulevée par la doctrine (P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200). La loi du 4 février 1995 a donc affecté une partie des fonds collectés au titre du CIF au financement du capital de temps de formation, dans la limite de 50 %. Ainsi, une partie des fonds dévolus au CIF ont été transférés vers le plan de formation. Pour éviter toute confusion entre ces deux catégories, la loi avait prévu d'isoler comptablement les sommes destinées au financement du capital de temps de formation (Cf. L. n° 95-116, 4 févr. 1995, portant diverses dispositions d'ordre social, art. 78 : JO 5 févr. 1995, p. 1992, spéc. p. 2004. V. égal. D. n° 96-578, 28 juin 1996, relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le Code du travail [deuxième partie : Décrets en Conseil d'État] : JO 29 juin 1996, p. 9769-9770. Adde, Avenant du 18 novembre 1996 à l'ANI du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, étendu par A. 14 janv. 1997, portant extension d'un avenant à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels : JO 25 janv. 1997, p. 1319).

(335) L. n° 96-376, 6 mai 1996, portant réforme du financement de l'apprentissage, art. 13 : JO 7 mai 1996, p. 6849.

(336) La loi du 6 mai 1996 a supprimé l'obligation de prévoir par accord les modalités de transfert des droits d'une entreprise à une autre en même temps qu'elle a remplacé l'unité de compte, initialement prévue en journées de formation, par des heures de formation.

(337) A. 28 juin 1996, modifiant un arrêté portant extension d'un avenant à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, art. 1^{er} : JO 29 juin 1996, p. 9797.

avant d'être immédiatement modifié⁽³³⁸⁾, ce qui ne réglait cependant pas toutes les difficultés⁽³³⁹⁾. Rares sont les branches ayant conclu des accords sur ce thème⁽³⁴⁰⁾ et, lorsque ce fut le cas, la majorité des actions de formation suivies ne donnaient lieu à aucune certification⁽³⁴¹⁾. Ce constat conduisit à l'abrogation du dispositif par la loi du 4 mai 2004⁽³⁴²⁾, également à l'origine du droit individuel à la formation.

II. – Échec d'un dispositif de formation à part entière

305. – Avant le DIF. Les droits à formation capitalisés ne sont pas nés de la loi mais de la pratique⁽³⁴³⁾. Avant la loi du 4 mai 2004, des initiatives conventionnelles furent expérimentées notamment chez PSA, Renault⁽³⁴⁴⁾ et BULL⁽³⁴⁵⁾.

306. – Le droit individuel à la formation (DIF). Abondamment commenté dès son entrée en vigueur⁽³⁴⁶⁾ – car générateur de nombreux espoirs⁽³⁴⁷⁾ –, le droit individuel à la formation était à mi-chemin entre le plan de formation et le CIF⁽³⁴⁸⁾. Créé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003⁽³⁴⁹⁾ avant d'être repris par la loi du 4 mai 2004⁽³⁵⁰⁾, le DIF a favorisé l'émergence du compte personnel de formation⁽³⁵¹⁾. Ce dernier s'en inspire directement, notamment au regard des règles de

(338) Avenant du 18 novembre 1996 (BOCC n° 96/45, étendu par A. 14 janv. 1997, portant extension d'un avenant à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnels : JO 25 janv. 1997, p. 1319).

(339) Dans ce dispositif, il a toujours existé une contradiction entre les besoins de l'entreprise et ceux du salarié (P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur* : Dr. soc. 1998, p. 233).

(340) Un auteur dénombreait quarante accords de branche mettant en place le capital temps de formation (P. Déjean, *Formation et pouvoirs de l'employeur* : Dr. soc. 1998, p. 233, note 9).

(341) A. Bocandé, Rapp. Sénat n° 179, 28 janv. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, p. 62.

(342) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 8, I : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7984.

(343) Ch. Parmentier et Ph. Rossignol, *Formation professionnelle, le guide de la réforme*, Les Éditions d'Organisation, 2004, p. 105 et s.

(344) F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 338, n° 474. – Adde, Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 07-10.095 : *Bull. civ.* 2008, V, n° 10 ; RJS 4/2008, n° 464 ; RDT 2008, p. 245, obs. M. Véricel ; D. 2008, 426. – Puisque Renault avait mis en place un dispositif proche du DIF, une mission a été confiée à Michel de Virville, directeur des ressources humaines du groupe. Une de ses propositions tendait à généraliser l'épargne formation (M. de Virville, *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, Doc. fr., 1996).

(345) P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200, spéc. p. 202.

(346) A.-F. Fernandez, *Le DIF*, Dunod, 2^e éd., 2004. – Ch. Parmentier, *Le DIF en fiches*, Les Éditions d'Organisation, 2005. V. not. sur le régime du DIF avant son abrogation et comprenant des développements sur sa portabilité : A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 244 et s., n° 309 et s. – M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 442-443. – J.-M. Verdier, A. Cœuret et M.-A. Souriac, *Droit du travail*, vol. 2, *Rapports individuels*, Dalloz, 16^e éd., 2011, p. 200-201. – A. Tarby, *Un nouveau droit de la formation pour les entreprises et les salariés*, L'Harmattan, 2005, p. 297 et s.

(347) F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : Dr. soc. 2004, p. 866.

(348) V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455, spéc. p. 456. – D. Migaud, Rapp. AN n° 1129, 29 sept. 2008, déposé en application de l'article 145 du règlement par la commission des finances, de l'économie générale et du plan, relatif au droit individuel à la formation, p. 8. – En conséquence, le DIF ne s'incorporait pleinement ni dans les formations d'initiatives salariales, ni dans les formations d'initiatives patronales (CA Versailles, 17^e ch., 29 juin 2011, n° 10/101677).

(349) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 2-12 et s. : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938. – Adde, B. Denkiewicz et J. Ferriion, *L'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* : JCP E 2004, 110.

(350) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 8, III : JO 5 mai 2004, p. 7983. – Adde, J. Ferriion, *Les nouveaux outils individuels de la formation professionnelle* : LPA 14 mai 2004, n° 97, p. 16.

(351) Le droit individuel à la formation n'a pas été abrogé pour les élus locaux. V. s'agissant de la création d'un fonds de financement du droit individuel à la formation des élus locaux géré par la Caisse des dépôts et consignations : L. n° 2016-341, 23 mars 2016, visant à permettre l'application aux élus locaux des dispositions relatives au droit individuel à la formation et relative aux conditions d'exercice des mandats des membres des syndicats de communes et des syndicats mixtes, art. 1^{er} : JO 24 mars 2016, texte n° 1 sur 133.

capitalisation⁽³⁵²⁾ et d'utilisation des droits⁽³⁵³⁾. Dix années séparent ces deux dispositifs. Pourtant les limites du DIF étaient, pour la plupart, connues dès sa création. Il ne s'agissait pas d'un véritable droit de tirage puisque l'accord de l'employeur était nécessaire⁽³⁵⁴⁾. Le plafond de cent vingt heures de formation était insuffisant pour permettre l'accès à une formation qualifiante⁽³⁵⁵⁾. Le risque d'empiètement du plan de formation sur le DIF⁽³⁵⁶⁾, doublé du développement de pratiques hétérogènes selon les entreprises, rendait le dispositif difficile à piloter à l'échelon national⁽³⁵⁷⁾. En outre, comme en matière de capital de temps de formation, les branches n'ont pas montré un grand intérêt à son développement⁽³⁵⁸⁾. De façon générale, l'absence ou l'insuffisance d'information et d'accompagnement des bénéficiaires de ce droit a empêché son succès⁽³⁵⁹⁾.

307. – DIF portable⁽³⁶⁰⁾. Le transfert des droits à formation, en dépit de la formulation trompeuse de l'ancien article L. 6323-17 du Code du travail⁽³⁶¹⁾, n'était pas organisé par la loi du 4 mai 2004 tant il était difficile « de demander à une entreprise d'honorer une créance née⁽³⁶²⁾ d'un emploi précédent »⁽³⁶³⁾. En effet, les partenaires sociaux n'avaient pas souhaité instituer une nouvelle obligation financière pour assurer la prise en charge des frais de formation⁽³⁶⁴⁾. Ceux-ci étaient donc financés

(352) Sauf convention ou accord collectif prévoyant une durée plus favorable, chaque salarié était bénéficiaire de vingt heures de DIF lorsqu'il disposait d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise (C. trav. anc., art. L. 933-1). Comp. C. trav., art. L. 6323-10 : « L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet ».

(353) En cas de départ à la retraite, le DIF n'était pas transférable (C. trav. anc., art. L. 933-6 dans sa rédaction issue de la loi du 4 mai 2004). Comp. C. trav., art. L. 6323-1, al. 3 : « Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite ».

(354) V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455.

(355) V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455, spéc. p. 456. – Ceci a eu pour effet d'orienter systématiquement les utilisateurs du DIF vers des formations courtes : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 33. – Nicole Péry préconisait, avant même l'introduction du DIF, un volume de 300 à 400 heures de formation : N. Péry, *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux, contribution du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle*, Doc. fr., 1999, p. 44.

(356) V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455, spéc. p. 459. – Adde, B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 18.

(357) V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455, spéc. p. 459. – V. égal. sur ce point : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 3 et 38-39.

(358) Ce désintérêt s'est manifesté tant par l'absence de définition de formations prioritaires (B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 8) que par l'absence de stipulations allant au-delà des termes de la loi (cf. É. Labrousse, *Spécificités du calcul du droit individuel à la formation [DIF] dans 100 conventions collectives* : JCP S 2014, 1025).

(359) B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 28-29. En effet, selon ce même document (p. 47), le taux de bénéficiaires du DIF parmi les salariés travaillant dans une entreprise d'au moins dix salariés s'élevait à moins de 5 %. – Cet échec a d'ailleurs contribué à la création du conseil en évolution professionnelle parallèlement à celle du compte personnel de formation.

(360) V. not. sur la portabilité du DIF : S. Pelicier-Loevenbruck et S. Dougados, *Quand le législateur dépasse l'intention des partenaires sociaux* : *Semaine sociale Lamy* 2010, n° 1431, p. 3, spéc. p. 5. – J.-M. Verdier, A. Cœuret et M.-A. Souriac, *Droit du travail*, vol. 2, *Rapports individuels*, Dalloz, 16^e éd., 2011, p. 201. – A. Pascal, *Essai juridique sur la sécurisation des parcours professionnels*, thèse dactyl. Toulouse I, 2012, ss dir. L. Casaux-Labrunée, p. 650 et s., n° 697 et s.

(361) Il s'agissait en réalité de la possibilité pour le salarié quittant l'entreprise « de percevoir la contrepartie monétaire des droits acquis et cumulés au titre du DIF » (F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 338-339, n° 474). Adde, C. trav., art. L. 6323-17 anc. et s.

(362) V. pour une critique du concept de naissance d'une créance : P.-E. Audit, *La « naissance » des créances, approche critique du conceptualisme juridique*, thèse Paris II, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 141, 2015, préf. D. Mazeaud.

(363) F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : Dr. soc. 2004, p. 866, spéc. p. 867. – V. Merle, *Un accord historique ?* : Dr. soc. 2004, p. 455, spéc. p. 456.

(364) G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, 2 juillet 2009, fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 25. V. cependant le cas de certaines branches organisant un transfert des droits limité aux seules entreprises de la branche (p. 85-86).

en partie par les OPCA grâce à l'enveloppe « professionnalisation »⁽³⁶⁵⁾. Conscients des limites de la « transférabilité », les partenaires sociaux ont créé la portabilité⁽³⁶⁶⁾. Celle-ci figurait dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008⁽³⁶⁷⁾ ; elle ne fut pas reprise par la loi du 25 juin de la même année⁽³⁶⁸⁾ mais le fut dans un nouvel ANI, conclu en 2009⁽³⁶⁹⁾, d'où est née la loi du 24 novembre 2009⁽³⁷⁰⁾. Ce système prévoyait un financement de la portabilité à hauteur de 9,15 € par heure de formation uniquement pour « les ruptures du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage »⁽³⁷¹⁾. Ainsi, le salarié quittant l'entreprise pouvait formuler une demande de formation soit auprès de son nouvel employeur, au cours des deux ans suivant son embauche⁽³⁷²⁾, soit en tant que demandeur d'emploi⁽³⁷³⁾. Le droit individuel à la formation dit « portable » aura été un véritable fiasco⁽³⁷⁴⁾ qui n'aura duré que quatre années. La loi du 5 mars 2014 lui a porté le coup de grâce⁽³⁷⁵⁾.

(365) Le financement du DIF était organisé de trois façons distinctes, mais en partie cumulables. Les fonds de la professionnalisation assuraient la prise en charge des seules formations considérées comme prioritaires par la branche. En revanche, la prise en charge des allocations de formation incombait toujours aux employeurs qui avaient la possibilité d'imputer ces dépenses sur leur plan de formation. Pour les salariés en CDD, le financement du DIF-CDD était assuré grâce à la contribution CIF-CDD (cf. Centre Inffo, *Guide à l'usage des organismes de formation et des formateurs indépendants*, Dunod, 2006, p. 284-285).

(366) Cette création ne s'est pas accompagnée d'une suppression du concept de transférabilité, si bien qu'en pratique il existait un droit d'option. V. sur ce point : C. trav., art. L. 6323-17 anc. – G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, 2 juill. 2009, *op. cit.*, p. 87 et 91. Adde, M. Morand, *Portabilité ou « transférabilité » du DIF* : JCP S 2010, 1024. – J.-P. Willems, *La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie*. – Loi n° 2009-1437, 24 nov. 2009 : JCP S 2009, 1543, spéc. n° 18.

(367) ANI 11 janv. 2008, relatif à la modernisation du marché du travail, art. 14 : BOCC 2008/18, p. 112-113, étendu par A. 23 juill. 2008, portant extension de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail : JO 25 juill. 2008, p. 11996.

(368) L. n° 2008-596, 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail : JO 26 juin 2008, p. 10224.

(369) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, pt II.7, art. 49 et s. : BOCC 2009/48, p. 85 et s.

(370) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 6 et 7 : JO 25 nov. 2009, p. 20206. Adde, J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* : Dr. soc. 2010, p. 417, spéc. p. 421. Ces auteurs donnent, « en l'absence de définition légale ou conventionnelle », une définition de la portabilité. Il s'agit pour eux « de la possibilité de solder un droit à l'issue du contrat de travail qui a permis de l'acquérir. En l'occurrence, il s'agit de la possibilité pour le salarié de solder le droit au DIF acquis dans une entreprise après la fin du contrat de travail ». Ils distinguent cette notion de la transférabilité qui consiste « en une reprise par un nouvel employeur des droits acquis dans une entreprise précédente. La transférabilité existe dans notre droit positif en cas de reprise d'ancienneté par exemple ou dans le cas du transfert légal des contrats de travail. » Cette vision, en ce qu'elle conduit à une confusion entre la transférabilité en général et la transférabilité (qui n'en est pas une) au sens du DIF, n'emporte pas la conviction. Au demeurant, une telle définition de la portabilité est insuffisante à en saisir toute l'étendue : est oublié le fait que ce droit peut être opposé à un nouvel employeur. V. par analogie avec la portabilité des régimes de prévoyance : D. Asquinazi-Bailleux, *Un nouveau droit de la protection sociale ?* : JCP S 2015, 1235, spéc. n° 16.

(371) C. trav., art. L. 6323-18 anc., al. 1^{er}.

(372) Les financements, assurés par l'OPCA de l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché, permettaient d'assurer la prise en charge de tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Si l'employeur était en désaccord avec le salarié, seules les formations prioritaires étaient ouvertes ; elles devaient se dérouler en dehors du temps de travail, sans droit à allocation de formation (C. trav., art. L. 6323-18, 1^{er}, anc.).

(373) Dans ce cas, la mobilisation des fonds avait lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage et la décision supposait l'avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé (C. trav., art. L. 6323-18, 2^e, anc.). Le paiement de la somme était effectué par l'OPCA dont relevait la dernière entreprise dans laquelle l'ancien salarié avait acquis ses droits (C. trav., art. L. 6323-18 anc., al. 5).

(374) En 2011, seuls 21 000 DIF portables ont été financés. Les demandes provenaient à 83 % des demandeurs d'emploi. « Ceci illustre la non-transférabilité de fait du DIF, dans les cas de mobilité professionnelle sans épisode de chômage » (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 141-142).

(375) L'abrogation du DIF résulte de la loi du 5 mars 2014. Cependant, la volonté d'abroger ce dispositif a été exprimée dès l'ANI du 11 janvier 2013 (cf. ANI 11 janv. 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 5 : BOCC 2013/09, p. 140, non étendu).

308. – Contentieux. Le droit individuel à la formation a suscité un important contentieux, portant notamment sur la détermination de la période d'acquisition des heures de formation⁽³⁷⁶⁾, le montant des droits acquis⁽³⁷⁷⁾ et l'information afférente dans la lettre de licenciement⁽³⁷⁸⁾ ainsi que sur la privation de ces derniers en cas de faute lourde du salarié⁽³⁷⁹⁾. Les manquements constatés furent sanctionnés à de nombreuses reprises par les tribunaux car, au temps où cette analyse avait cours, ils causaient « nécessairement un préjudice au salarié »⁽³⁸⁰⁾. Le monde de la réparation, par l'octroi de dommages et intérêts⁽³⁸¹⁾ plutôt que par un surcroît de formation⁽³⁸²⁾, était fixé souverainement par les juges du fond⁽³⁸³⁾.

309. – Financement. « La soutenabilité financière » de l'ensemble de l'édifice n'était plus assurée et faisait peser, selon la Cour des comptes⁽³⁸⁴⁾, un important

(376) Un salarié ne peut acquérir le bénéfice de la première tranche de vingt heures de DIF instituée par la loi du 4 mai 2004 qu'un an après l'entrée en vigueur de celle-ci (Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-41.697 : *Bull. civ.* 2010, V, n° 16 ; *RJS* 4/2010, n° 364 ; *JSL* 2010, n° 275-11, p. 25, obs. A.T.). L'ancienneté minimale s'apprécie au plus tard à l'expiration du préavis (Cass. soc., 20 janv. 2010, n° 08-41.652, non publié au bulletin : *RJS* 4/2010, n° 364 ; *JSL* 2010, n° 271-27, p. 27, act. – Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-20.777, non publié au bulletin : *JSL* 2012, n° 322, p. 29, act.).

(377) Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-41.697, non publié au bulletin : *JSL* 2010, n° 286-22, p. 26, act.

(378) En cas de rupture conventionnelle, la mention des droits acquis au titre du DIF dans la convention de rupture vaut information du salarié : CA Riom, 3 janv. 2012, n° 10/02152, P. c/ *Fourtet* *ès qual.* : *RJS* 5/2012, n° 443. À défaut d'une telle mention, le salarié peut être indemnisé au titre de la perte du bénéfice des heures de formation : CA Rouen, ch. soc., 27 avr. 2010, n° 09/4140, *Cadart c/ Sté Nus* : *RJS* 7/2010, n° 595. Le salarié aurait en effet pu utiliser ses droits entre la signature de la convention et la fin du contrat de travail.

(379) Cass. soc., 31 mai 2016, n° 15-26.687, à paraître au bulletin (1^{er} arrêt). – Cass. soc., 31 mai 2016, n° 15-26.688, non publié au bulletin (2^e arrêt). – Cons. const., 29 juill. 2016, n° 2016-558/559 QPC, M. *Joseph L. et a.* : *JO* 31 juill. 2016, texte n° 35 sur 64.

(380) Le préjudice est constaté y compris en cas « d'arrêt maladie » entraînant l'impossibilité pour le salarié de bénéficier d'une période de formation : Cass. soc., 28 févr. 2012, n° 10-26.862 : *RJS* 5/2012, n° 433 ; *JSL* 2012, n° 320-36, p. 30. – V. égal. en cas de cessation d'activité pour maladie professionnelle (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-45.382, non publié au bulletin : *RJS* 5/2010, n° 458 ; *JSL* 2010, n° 275-9, p. 24, obs. N.G.-R.), d'impossibilité pour le salarié d'exécuter son préavis du fait de son inaptitude (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.310 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 214 ; *JCP S* 2013, 1475, note L. Drai ; *JSL* 2013, n° 353-5, p. 16, obs. J.-P. Lhernould), de résiliation judiciaire plaçant le salarié dans l'impossibilité d'utiliser son droit à DIF (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-45.090, non publié au bulletin : *RJS* 8-9/2010, n° 695) ou de prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse permettant une indemnisation au titre de la perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre du DIF (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-69.175 : *Bull. civ.* 2011, V, n° 117 ; *RJS* 8-9/2011, n° 659). – V. pour le cas d'un licenciement pour faute lourde requalifié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse : Cass. soc., 21 mai 2014, n° 13-16.543, non publié au bulletin. – Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09-41.409 : *Bull. civ.* 2010, V, n° 127 ; *RJS* 8-9/2010, n° 695 ; *JSL* 2010, n° 281-282-13, p. 31, obs. N.G.-R. – Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-45.090, *Sodev c/ Martine de la Horra* (2^e esp.), non publié au bulletin : *RJS* 8-9/2010, n° 695. – Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 12-29.552, non publié au bulletin.

(381) Cass. soc., 21 sept. 2010, n° 09-41.107, non publié au bulletin : *JSL* 2010, n° 287-36, p. 28, act.

(382) À l'instar d'autres droits tels les droits à congés payés « dont il faut assurer la préservation » (A. Lyon-Caen, *Liberté et volonté*, in T. Sachs [ss dir.], *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2012, p. 3, spéc. p. 7), la monétisation empêche le développement effectif de la formation (P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : *Dr. soc.* 1994, p. 200, spéc. p. 202). – V. égal. sur ce point : G. Bargain, *Normativité économique et droit du travail*, thèse Nantes, LGDJ, coll. « Droit & économie », 2014, préf. A. Supiot, p. 305-306, n° 642 et s.

(383) Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-45.382, non publié au bulletin : *RJS* 5/2010, n° 458.

(384) Cour des comptes, Rapport public annuel 2009, *Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*, p. 564-603, spéc. p. 582-585 : « Le coût global deviendrait potentiellement impossible à soutenir à terme si l'ensemble des salariés éligibles utilisaient sur leur temps de travail leur DIF à hauteur du crédit dont ils bénéficient annuellement. Ce ne sont pas moins en effet de 12 millions environ de salariés en CDI qui compte tenu de leur ancienneté acquièrent chaque année un tel droit à formation. S'ils mobilisaient intégralement leur crédit de 20 heures, la dépense supplémentaire qui en résulterait s'élèverait, selon les estimations réalisées par la Cour et validées par les services du ministère chargé de l'emploi, à près de 13 milliards d'euros par an, répartie entre prise en charge de frais pédagogiques à hauteur de 8,5 milliards et couverture des rémunérations pendant le temps de formation à hauteur de 4,45 milliards. Ces montants représentent près de la moitié des dépenses annuelles nationales de formation professionnelle, de 27,1 milliards d'euros en 2007, et sont très largement supérieurs aux dépenses que les entreprises consacrent annuellement à la formation continue de leurs salariés, soit 9,4 milliards d'euros en 2007. L'effort des entreprises ferait ainsi largement plus que doubler. Si tous les salariés du secteur privé capitalisaient leurs heures pour ne les utiliser comme ils en ont la possibilité qu'au bout de six ans, la charge potentielle cumulée pour les entreprises atteindrait 77 milliards d'euros. (...) Ces estimations définissent certes un risque potentiel maximal : tous les salariés ne mobiliseront vraisemblablement pas leur

risque financier aux entreprises⁽³⁸⁵⁾ et à l'État⁽³⁸⁶⁾. Cet élément impose de relativiser l'ensemble des discours tenus au cours des débats parlementaires qui ont précédé l'entrée en vigueur du compte personnel de formation et explique la raison d'être des « verrous » que constituent les listes de formation éligibles⁽³⁸⁷⁾. Nous sommes loin de la « sécurisation » des parcours professionnels des salariés et des demandeurs d'emploi.

§ 2. – Principes directeurs du compte personnel de formation

310. – Une idée, au moins sept textes⁽³⁸⁸⁾. Les principes⁽³⁸⁹⁾ directeurs du compte personnel de formation ont été posés par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013⁽³⁹⁰⁾ avant d'être repris par la loi de sécurisation de l'emploi⁽³⁹¹⁾. Six mois après sa promulgation, un autre accord national interprofessionnel est conclu⁽³⁹²⁾ pour préciser ce qui n'était que principes⁽³⁹³⁾. Cet accord a été repris par la loi du

DIF ou ne l'utiliseront que partiellement ; l'employeur pourra user de son pouvoir de refus pour chercher à réguler la dépense ; les coûts pédagogiques peuvent être notablement réduits ; surtout, de forts effets de substitution entre DIF et actions traditionnellement financées au titre du plan de formation sont à attendre en raison de l'imprécision de leurs frontières, certaines entreprises cherchant même d'ores et déjà à réaliser une fongibilité complète entre les financements consacrés à ces deux voies d'accès à la formation pour ne pas augmenter leur charge globale. Mais en tout état de cause la montée en charge du DIF au cours des prochaines années ne pourra que se traduire par une augmentation considérable de l'effort des entreprises et des administrations. Est clairement posée de ce fait la question de la soutenabilité financière à terme rapproché de ce nouveau droit, d'autant que selon diverses enquêtes les actifs concernés semblent privilégier son utilisation au terme de la période de capitalisation plutôt qu'au fil des six années d'acquisition. (...) Le risque considérable que fait peser à brève échéance sur le système de financement de la formation professionnelle continue et sur les finances publiques la montée en charge du DIF appelle une réorientation profonde et immédiate de ces dispositifs, sauf à accepter de laisser s'accumuler des droits à formation dont le financement se révélera rapidement insupportable, avec toutes les conséquences désastreuses qui pourraient en résulter sur le plan social et économique ».

(385) M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592, spéc. p. 598 : « Une crainte est partagée par l'ensemble des responsables formation : celle de voir les salariés cumuler sur les six années leur droit et demander en une année l'accès aux cent vingt heures de formation. Les désorganisations dans les services ne seraient alors pas gérables ».

(386) Les agents publics bénéficient d'un droit individuel à la formation spécifique (cf. pour les fonctionnaires de l'État : D. n° 2007-1470, 15 oct. 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, art. 10 à 14 ; JO électr. 16 oct. 2007, texte n° 32/165. – Pour les agents de la fonction publique hospitalière : D. n° 2008-824, 21 août 2008, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière, art. 13 à 17 : JO 23 août 2008, p. 13285. – Pour les agents de la fonction publique territoriale : L. n° 84-53, 26 janv. 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, art. 2-1, mod. par L. n° 2007-209, 19 févr. 2007, relative à la fonction publique territoriale, art. 3 : JO 21 févr. 2007, p. 3041. Adde, D. n° 2007-1845, 26 déc. 2007, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale, art. 34 à 40 [pour les fonctionnaires] et art. 48 [pour les agents non titulaires] : JO électr. 29 déc. 2007, texte n° 22/113).

(387) Sur ce point, V. *infra*, n° 323 et 349.

(388) C. Willmann, *Le compte personnel d'activité : être et avoir* : Dr. soc. 2016, p. 812, spéc. p. 813-814.

(389) V. pour une utilisation mesurée du terme de principe : A. Jeammaud, *Des principes du droit du travail ? : Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1703, p. 9. – V. égal. P. Morvan, *Le principe de droit privé*, thèse Paris II, EPA, 1999, préf. J.-L. Sourroux.

(390) ANI 11 janv. 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 5 : BOCC 2013/09, p. 140-141, non étendu.

(391) L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 5, I : JO 16 juin 2013, p. 9958 et s.

(392) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, titre III : BOCC 2014/13, p. 193 et s., non étendu.

(393) V. sur le CPF dans sa conception résultant de la loi de sécurisation de l'emploi : A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 242, n° 303. – S. Pélicier-Loevenbruck, S. Dougados et G. Frèrejacques, *Sécurisation de l'emploi et formation professionnelle* : JCP S 2013, 1289, spéc. n° 21 à 34. – N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation* : Dr. soc. 2013, p. 687. – C. Willmann, *Commentaire de l'article 5 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi sur la création d'un compte personnel de formation* : Lexbase Hebdo éd. soc. 2013, n° 534.

5 mars 2014 qui a créé, à compter du 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation⁽³⁹⁴⁾. Moins de huit mois après son entrée en vigueur, la refonte de ce dispositif fut envisagée avec la création du compte personnel d'activité⁽³⁹⁵⁾. Le 8 février 2016, les partenaires sociaux ont publié une position commune sur le compte personnel d'activité, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle⁽³⁹⁶⁾. Ce texte aurait dû alerter les pouvoirs publics sur le peu d'intérêt de ce dispositif⁽³⁹⁷⁾. La loi du 8 août 2016 entérine pourtant la création du CPA tout en prévoyant l'ouverture d'une concertation sur les dispositifs qui pourront à l'avenir l'enrichir⁽³⁹⁸⁾. En outre, la loi du 8 août 2016 modifie de nombreux articles du Code du travail relatifs au compte personnel de formation⁽³⁹⁹⁾. De l'addition de ces textes, plusieurs idées-forces se dégagent. Certaines tiennent à la nature du compte (I), d'autres à sa fonction (II).

I. – Principes directeurs liés à la nature du compte

311. – Compte, personnel. Par définition, le compte personnel de formation est un compte (A) personnel (B).

A. – Compte

312. – Des comptes, un compte. La création du compte personnel de formation s'inscrit dans une logique plus large de développement des comptes sociaux⁽⁴⁰⁰⁾ individuels⁽⁴⁰¹⁾. Existaient, avant la création du compte personnel de formation, le compte épargne temps⁽⁴⁰²⁾ et le compte personnel de prévention de la pénibilité⁽⁴⁰³⁾. Ces différents comptes obéissent à des règles de fonctionnement et ont des finalités distinctes⁽⁴⁰⁴⁾. Leur regroupement au sein du compte personnel d'activité ne présente donc aucun intérêt⁽⁴⁰⁵⁾. De surcroît, la mise en place du compte personnel

(394) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er} : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(395) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 38 : JO 18 août 2015, p. 14346 et s. – S. Mahfouz (ss dir.), *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, France Stratégie, oct. 2015. – S. Mahfouz, *Le compte personnel d'activité : de l'utopie au concret* : Dr. soc. 2016, p. 789.

(396) Cette position commune n'a pas été signée par l'UPA, la CGPME et la CGT.

(397) *Contra*, I. Vacarie, *Le compte personnel d'activité ou la figure du « travailleur mobile »* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1722, p. 8.

(398) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, I, et art. 42 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. – N. Maggi-Germain, *Le compte personnel d'activité à la croisée des chemins* : Dr. soc. 2016, p. 792. – J.-P. Laborde, *Le compte personnel d'activité, annonciateur de la réforme de notre système de protection sociale ?* : Dr. soc. 2016, p. 834. – V. égal. Ord. n° 2017-53, 19 janv. 2017, portant diverses dispositions relatives au CPA, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique : JO 20 janv. 2017, texte n° 43 sur 117.

(399) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, et art. 79 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(400) Ces comptes sont basés sur des droits de tirage dont la réalisation dépend de deux conditions : « la constitution d'une provision suffisante et la décision de leur titulaire d'user de cette provision » (N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation* : Dr. soc. 2013, p. 687, spéc. p. 695).

(401) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : Dr. soc. 2015, p. 169, spéc. p. 170. – P. Caillaud, *Les avatars de la notion de compte en droit du travail* : Dr. soc. 2016, p. 806.

(402) C. trav., art. L. 3151-1 et s.

(403) C. trav., art. L. 4162-1 et s.

(404) Au demeurant, leur périmètre est profondément différent. En 2015, seulement 500 000 personnes ont bénéficié de points sur leur compte personnel de prévention de la pénibilité (*Liaisons soc. quot.* 2016, n° 17069, p. 3).

(405) Ce regroupement aurait pu concerner les droits rechargeables à l'assurance chômage. – V. sur ces droits : L. Camaji, F. Hennequin et É. Videcoq, *De nouveaux droits pour les chômeurs ?* : Dr. ouvrier 2015, p. 570. – V. sur les interrogations relatives à la création du CPA : J.-M. Luttringer, *Le compte personnel d'activité : impasse ou innovation ?*, sept. 2015,

d'activité à compter du 1^{er} janvier 2017 a été réalisée en l'absence de besoins exprimés par les acteurs sociaux et de réflexions menées suffisamment en amont avec un recul suffisant⁽⁴⁰⁶⁾. D'ailleurs, en dépit de sa dénomination, le compte personnel d'activité n'est pas un véritable compte⁽⁴⁰⁷⁾. Il additionne tout au plus des comptes⁽⁴⁰⁸⁾ et améliore le service en ligne permettant à son titulaire de connaître l'étendue de certains droits sociaux⁽⁴⁰⁹⁾. Alors que le coût du seul système d'information du compte personnel de formation est estimé à 32,5 millions d'euros sur la période 2014-2017⁽⁴¹⁰⁾, était-il utile, au regard des apports minimes du compte personnel d'activité, de modifier tout ce qui a été fait entre 2015 et 2017⁽⁴¹¹⁾ par ceux-là mêmes qui pensent ainsi atteindre « la plus grande avancée sociale » des cinq dernières années⁽⁴¹²⁾ ? Le compte personnel de formation devait être la clé de voûte⁽⁴¹³⁾

chron. 100 ; Le CPA : quelles valeurs ? Quels fondements juridiques ? Quelle faisabilité ?, déc. 2015, chron. 102 ; Le CPA est-il une chimère ?, mars 2016, chron. 105, disponibles sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>. – J.-M. Luttringer et J.-P. Gille, *Comment donner du sens au CPA ?* : AEF *Dépêche* 21 avr. 2016, n° 536794. – F. Guiomard, *Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale* : RDT 2016, p. 551. – A. Cocquebert, *L'actif, titulaire du compte personnel d'activité* : RDT 2016, p. 552. – B. Gazier, *Sécurisation des transitions professionnelles et compte personnel d'activité : remettre la charrue derrière les bœufs* : Dr. soc. 2016, p. 829.

(406) L'idée de créer un compte personnel d'activité a été proposée par France Stratégie dans le cadre d'un rapport visant à faire des propositions pour la France à l'horizon 2025. Ce rapport a été publié en juin 2014, donc avant l'entrée en vigueur du compte personnel de formation. L'idée de créer un compte personnel d'activité en 2017 est donc, dans l'esprit même de ceux qui y ont pensé, prématurée (cf. France Stratégie, *Quelle France dans dix ans ? – Les chantiers de la décennie*, ss dir. J.-P. Ferry, juin 2014, p. 156). Par ailleurs, la mission confiée le 6 juillet 2015 à France Stratégie par le Premier ministre a eu essentiellement pour but d'anticiper les difficultés engendrées par la création du compte personnel d'activité, notamment les modalités d'un accompagnement des bénéficiaires, mais pas d'apporter des éléments de réflexion concernant l'opportunité ou la « faisabilité » de la création d'un tel compte (cf. France Stratégie, *Compte personnel d'activité : France Stratégie lance la réflexion*, communiqué de presse 10 juill. 2015). Au demeurant, « l'absorption » du CPF par le CPA a été programmée alors même que le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles n'avait pas eu le temps d'élaborer le premier rapport d'évaluation de la mise en œuvre et de l'utilisation du CPF (en application de l'article L. 6323-9 du Code du travail un tel rapport doit en effet être remis annuellement au Parlement depuis le 1^{er} juin 2015. V. sur ce point : CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 33 à 64).

(407) V. en ce sens : S. Thomas, *Le volet « formation et emploi » de la loi Travail : la sécurisation des parcours professionnels* : Cah. Lamy du CE 2016, n° 163, p. 23. – J.-M. Luttringer, *La difficile naissance du compte personnel d'activité* : Dr. soc. 2016, p. 800, spéc. p. 802.

(408) C. trav., art. L. 5151-5. Le compte personnel d'activité est constitué du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité et du compte d'engagement citoyen. Au lieu de simplifier le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité, la loi du 8 août 2016 ajoute deux niveaux de complexité (compte personnel d'activité et compte d'engagement citoyen) à des dispositifs qui, pris isolément, étaient déjà peu clairs.

(409) C. trav., art. L. 5151-6. – L. Jubert, *La plateforme numérique, objet du compte personnel d'activité* : RDT 2016, p. 554.

(410) CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 45.

(411) Selon une enquête réalisée par RégionsJob, le CPF était, en 2015, l'enjeu numéro un des professionnels des ressources humaines, devant les entretiens professionnels obligatoires. Par ailleurs, le thème de la formation professionnelle et de l'apprentissage arrive en troisième position des principaux sujets abordés par les avenants et les accords de branche conclus en 2015 (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La négociation collective en 2015*, 2016, p. 20). Enfin, de nombreux organismes de formation ont dû « se démener » pour faire inscrire leurs formations sur des listes pour les rendre éligibles au compte personnel de formation. V., par ex. les propos tenus par M. Forestier, chargé de mission sur la formation professionnelle à la conférence des présidents d'université (CPU) : « Pourquoi chaque université doit-elle déposer son dossier [pour faire figurer ses diplômes nationaux dans la liste] ? » (C. Buyck, *CPF : la CPU et la FCU en posture de combat sur l'éligibilité de droit de leurs diplômes nationaux* : AEF *Dépêche* 5 juin 2015, n° 501765).

(412) J.-C. Chanut, *François Hollande fait du compte personnel d'activité sa grande réforme du quinquennat* : La Tribune 19 avr. 2015, disponible sur : <http://www.latribune.fr/economie/francois-hollande-fait-du-compte-personnel-d-activite-sa-grande-reforme-du-quinquennat-470177.html>. – L. de Montvalon, *Entre politique pour l'emploi et justice sociale : quel avenir pour le compte pénibilité ?* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 150, p. 2, spéc. p. 4.

(413) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La négociation collective en 2014, 2015*, p. 182.

à long terme de la formation à l'initiative des salariés⁽⁴¹⁴⁾. Avec le compte personnel d'activité, ils risquent de devenir des épiphénomènes enterrés dans le cimetière déjà bien garni de la formation professionnelle continue⁽⁴¹⁵⁾.

313. – Décompte des comptes. Alors que tous les salariés pourraient théoriquement déjà disposer d'un compte personnel de formation, seuls trois millions et demi de personnes ont fait l'effort⁽⁴¹⁶⁾ de s'inscrire dans cette démarche⁽⁴¹⁷⁾. Après plusieurs mois de latence⁽⁴¹⁸⁾, le dispositif connaît un démarrage poussif⁽⁴¹⁹⁾, loin des estimations de l'Inspection générale des affaires sociales réalisées avant son entrée en vigueur⁽⁴²⁰⁾.

314. – Dématérialisation du compte. Pour l'heure, le compte personnel de formation prend la forme d'un service gratuit accessible exclusivement sur Internet⁽⁴²¹⁾. Géré par la Caisse des dépôts et consignations⁽⁴²²⁾, ce service utilise un

(414) J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique* : Dr. soc. 2014, p. 972, spéc. p. 980 : « Quoi qu'il en soit, le CPF doit être regardé non pas comme un nouveau dispositif de formation de court terme pour faire face à la montée du chômage, mais bien comme un projet de civilisation fondé sur la valorisation du rapport au savoir et la qualification considérés comme un investissement immatériel, ainsi que sur l'autonomie de la volonté des personnes dans ce domaine. Les ambitions sociétales du projet l'inscrivent dans la temporalité du long terme ». – V. égal. sur la force symbolique du CPF dont « le plus grand mérite » serait de banaliser l'idée de formation professionnelle tout au long de la vie : N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation* : Dr. soc. 2013, p. 687, spéc. p. 700.

(415) J.-M. Luttringer, *Quelques questions juridiques à propos de l'orientation du choix de la formation des titulaires d'un CPF par des répertoires, socles, listes et inventaires*, juin 2014, chron. 90, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(416) Cet état de fait peut résulter de l'absence d'information de l'employeur concernant les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 comme de l'inappétence des salariés à s'inscrire d'eux-mêmes dans une démarche de formation.

(417) Selon les données du ministère du Travail, au 1^{er} octobre 2016, soit près de deux ans après l'entrée en vigueur du dispositif, 3,478 millions de comptes ont été ouverts sur le site Internet www.moncompteformation.gouv.fr (A. Turpin, *Depuis janvier 2015, « plus de 500 000 formations ont été validées grâce au CPF »* : AEF *Dépêche* 5 oct. 2016, n° 547014).

(418) Au 13 mai 2015, seuls 987 dossiers de formation ont été validés (A. Rodier, *Le compte personnel de formation a-t-il un avenir ?* : *Le Monde* 19 mai 2015, p. 5). « L'arbre de la communication, un million de comptes activés, ne peut cacher la forêt, ou plutôt le désert dans lequel s'est enlisé le compte personnel de formation. Environ 150 dossiers financés en trois mois c'est un bilan qui dénote un blocage quasi intégral du dispositif nous conduisant à passer brutalement de 60 000 entrées par mois en formation dans le cadre du DIF à quasiment zéro » (J.-P. Willems, *Compte personnel de formation : et si l'on faisait en sorte que cela fonctionne ?*, mars 2015, disponible sur : <http://willemsconsultants.hautefort.com/media/01/02/1142036057.pdf>).

(419) Rép. min. n° 81446 : JOAN Q 11 août 2015, p. 6242. – Au 1^{er} octobre 2016, seulement 535 739 dossiers de formation ont été validés (A. Turpin, *Depuis janvier 2015, « plus de 500 000 formations ont été validées grâce au CPF »* : AEF *Dépêche* 5 oct. 2016, n° 547014). L'utilisation du CPF est exponentielle : le seul mois de juillet 2015 totalise plus de 14 000 dossiers validés, contre 943 entre janvier et avril (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16892, p. 5). De même, au cours du mois d'août 2015, plus de 15 000 dossiers ont été validés (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16906, p. 5). Au cours du mois d'octobre 2015, environ 35 000 formations ont été financées (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16950, p. 5). – 78 % des formations suivies l'ont été par des demandeurs d'emploi (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16971, p. 4). – « L'ampleur du nombre de dossiers validés pour les demandeurs d'emploi soulève la question de leur consentement explicite lors de l'ouverture et de l'utilisation du CPF » (G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 34 et p. 76).

(420) Le DIF comptait 300 000 bénéficiaires en 2012. L'IGAS estimait entre 600 000 et un million le nombre de personnes susceptibles de mobiliser leur CPF dès l'année 2015 (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 66-67, § 320 et s.).

(421) C. trav., art. L. 6323-8, I. Chaque titulaire d'un CPF peut s'inscrire et gérer son compte sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>. Ce site a été mis en ligne en novembre 2014 (D. Levy Karcenty et P. Thiébart, *Compte personnel de formation* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1663, p. 5).

(422) C. trav., art. L. 6323-8, III. La gestion des comptes aurait pu être confiée, à l'instar des comptes personnels de prévention de la pénibilité, à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, comme l'avait conseillé l'Inspection générale des affaires sociales afin de réaliser des économies d'échelle. Cette solution n'a finalement pas été retenue (J. Dubié et P. Morange, Rapp. AN n° 1728, 23 janv. 2014, sur l'évaluation de l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation professionnelle, déposé par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, p. 83).

traitement automatisé de données à caractère personnel⁽⁴²³⁾ au sens que lui donne la loi informatique et libertés⁽⁴²⁴⁾. Cette qualification justifie l'intervention de la Commission nationale de l'informatique et des libertés⁽⁴²⁵⁾, une information ainsi qu'un droit d'accès et de rectification du titulaire du compte⁽⁴²⁶⁾. En revanche, le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 est écarté⁽⁴²⁷⁾. Ce traitement permet, outre l'analyse de l'utilisation et l'évaluation de la mise en œuvre du CPF par le biais de statistiques, la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur les comptes. Ce système permet également d'informer les titulaires du compte de l'ensemble de leurs droits : nombre d'heures créditées, formations éligibles et abondements complémentaires pouvant être sollicités⁽⁴²⁸⁾. Les différentes données à caractère personnel peuvent être conservées au maximum un mois à l'issue des opérations requises pour la gestion des comptes personnels de formation⁽⁴²⁹⁾. À compter du 1^{er} janvier 2017, des données supplémentaires devront figurer sur ce service dématérialisé, lorsqu'il sera intégré au compte personnel d'activité⁽⁴³⁰⁾.

B. – Personnel

315. – Un compte, une personne. Le compte personnel de formation est intrinsèquement lié à l'individu⁽⁴³¹⁾. Il est ouvert à « toute personne »⁽⁴³²⁾ dès lors qu'elle remplit certaines conditions d'activité⁽⁴³³⁾. Toute personne dispose d'un compte,

(423) Ce traitement est dénommé « système d'information du compte personnel de formation », abrégé en SI-CPF (C. trav., art. L. 6323-8, II et R. 6323-13, al. 1^{er}).

(424) L. n° 78-17 du 6 janv. 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, art. 2. – Adde, A. Debet, J. Massot et N. Metallianos, *Informatique et libertés, La protection des données à caractère personnel en droit français et européen*, Lextenso, 2015, spéc. p. 219 et s., n° 439 et s. – L. Cytermann, *La loi informatique et libertés est-elle dépassée ?* : RFDA 2015, p. 99. – V. égal. Conseil d'État, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Étude annuelle 2014.

(425) CNIL, délib. n° 2014-434, 23 oct. 2014, portant avis sur un projet de décret relatif à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « système d'information du compte personnel de formation » (demande d'avis n° 1796109) : *JO électr.* 31 déc. 2014, texte n° 215/232, NOR : CNIX1431310X. – CNIL, délib. n° 2015-227, 9 juill. 2015, portant autorisation unique de traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion des comptes personnels de formation (AU-44) : *JO électr.* 28 juill. 2015, texte n° 75/110, NOR : CNIX1517670X.

(426) C. trav., art. R. 6323-19, I et III.

(427) C. trav., art. R. 6323-19, II.

(428) C. trav., art. L. 6323-8, I. Adde, C. trav., art. R. 6323-14.

(429) CNIL, délib. n° 2015-227, 9 juill. 2015, portant autorisation unique de traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion des comptes personnels de formation (AU-44), art. 3, al. 2 : *JO électr.* 28 juill. 2015, texte n° 75/110, NOR : CNIX1517670X. Ce bref délai s'articulera difficilement avec les dispositions relatives au contrôle de la formation professionnelle continue et n'est pas de nature à apporter suffisamment de sécurité aux entreprises qui doivent se ménager la preuve, dans le cadre d'éventuelles instances prud'homales, de leur action en faveur du développement de la formation de leurs salariés.

(430) La plateforme doit permettre au titulaire du compte d'avoir accès à des informations sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler, des services utiles à la « sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle » et à un service de consultation des bulletins de paie si ces derniers ont été transmis sous forme électronique par l'employeur (C. trav., art. L. 5151-6, II).

(431) Selon M. Cozin, « la formation qui était imputable jusqu'en 2014 va devenir éligible à partir de 2015. Le MEDEF aura, au passage, adroitement transféré vers le travailleur la charge de monter un dossier formation » (interview publiée in *Compte personnel de formation – une nouvelle usine à gaz ?* : *Entreprise et Carrières* 22-28 avr. 2014, n° 1189, p. 20, spéc. p. 27).

(432) Même si aucun texte n'apporte cette précision, les personnes visées ne peuvent être que des personnes physiques (V. sur la distinction des personnes physiques et des personnes morales : B. Teyssié, *Droit civil, les personnes*, LexisNexis, 17^e éd., 2015, spéc. p. 1, n° 2). – V. sur la notion de compte attaché à la personne : A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 355, n° 600. – J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : *Dr. soc.* 2015, p. 169, spéc. p. 169. *Comp.* avec le DIF qui était attaché à l'entreprise : F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : *Dr. soc.* 2004, p. 866, spéc. p. 869.

(433) Il aurait été plus conforme à la réalité de préciser que le compte est un droit attaché à la personne active. Les mineurs de moins de quinze ans et les retraités ne bénéficient pas ou plus d'un compte personnel de formation, celui-ci

mais chacune ne peut avoir qu'un seul compte⁽⁴³⁴⁾. Un compte ne peut d'ailleurs être ouvert que par une personne⁽⁴³⁵⁾.

316. – Un compte individuel. Le constat dressé hier de l'individualisation du droit de la formation⁽⁴³⁶⁾, y compris à l'étranger et là où, de façon plus générale, « on aurait pu concevoir des droits collectifs »⁽⁴³⁷⁾, est démultiplié aujourd'hui. Ce mouvement trouve son origine, notamment, dans « l'introduction de la logique de compétence dans les entreprises »⁽⁴³⁸⁾ doublée du développement d'une forme de « responsabilisation » du salarié⁽⁴³⁹⁾. Cet élan ne doit toutefois pas être surestimé : le fonctionnement du compte est encadré et développé sur le terrain collectif⁽⁴⁴⁰⁾. Au demeurant, la « figure du salarié autonome et responsable est valorisée, presque mythifiée »⁽⁴⁴¹⁾ tant celui-ci n'exprime pas souvent ses besoins de formation⁽⁴⁴²⁾. Or, le titulaire du compte doit ressentir un intérêt à utiliser le CPF. À défaut,

n'étant soit pas ouvert, soit inutilisable (C. trav., art. L. 6323-1. *Adde*, C. trav., art. L. 5151-2. – N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation* : *Cah. soc.* 2015, p. 124). Le cumul emploi-retraite ne devrait théoriquement pas permettre l'utilisation du CPF (Infogreg, *Le compte personnel de formation* : *CDE* 2014, prat. 19). – V. égal. M. Dif-Pradalier, J.-P. Higé et C. Vivés, *À propos du compte personnel d'activité : la sécurisation des parcours professionnels n'attache pas les droits à la personne* : *Dr. soc.* 2016, p. 823.

(434) C. trav., art. L. 6323-1.

(435) Ce constat peut être réalisé en comparant les caractéristiques du compte personnel de formation avec celles du patrimoine. Distinctes par leur nature et leurs fonctions, elles présentent toutefois quelques ressemblances (V. égal. en ce sens : *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ?*, 3^e partie, discussion avec F. Guioinard : *Dr. ouvrier* 2015, p. 594, spéc. p. 596). La théorie classique de l'unicité du patrimoine envisage le patrimoine comme une universalité de droit. Toute personne, physique ou morale, dispose d'un patrimoine étant entendu qu'elle ne peut être à la tête que d'un seul patrimoine. Ce dernier ne peut être attaché qu'à une personne ; mais il « reste lié à la personne aussi longtemps que dure la personnalité » (F. Terré et Ph. Simler, *Droit civil, Les biens*, Dalloz, 9^e éd., 2014, p. 26, n^o 19), ce qui n'est pas le cas du CPF. V. égal. sur le patrimoine : F. Terré et Ph. Simler, *Droit civil, Les biens*, Dalloz, 9^e éd., 2014, p. 23 et s., n^{os} 17 et s. – Ph. Malaurie et L. Aynès, *Les biens*, LGDJ-Lextenso, 6^e éd., 2015, p. 23 et s., n^{os} 12 et s. – C. Atias, *Droit civil, Les biens*, LexisNexis, 12^e éd., 2014, p. 7-17, n^o 9-24. – V. égal. A. Supiot, *Mise en perspective des réformes depuis 2013* : *Dr. ouvrier* 2015, p. 559, spéc. p. 565-566 : « Ces droits sont, en principe, inaccessibles et insaisissables et relèvent de la zone grise qui sépare les droits patrimoniaux et les droits extrapatrimoniaux ». – V. aussi K. Bellis, *La personnalité juridique et le cas de l'absent : le principe de l'unicité du patrimoine n'a pas dit son dernier mot* : *Rev. jur. Ouest* 2015/1, p. 9).

(436) N. Maggi-Germain, *À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue* : *Dr. soc.* 1999, p. 692. – F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s'estompe* : *RI trav.* 1996, n^o 6, p. 725, spéc. p. 729. – N. Maggi-Germain, *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : *Dr. soc.* 2004, p. 482.

(437) A. Jeammaud, *La place du salarié individu dans le droit français du travail*, in N. Aliprantis et F. Kessler (ss dir.), *Le droit collectif du travail* : *Mél. H. Sinay*, Peter Lang, 1994, p. 347, spéc. p. 348-350.

(438) F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s'estompe* : *RI trav.* 1996, n^o 6, p. 725, spéc. p. 732. – V. égal. sur ce point : C. Rosenberg, *Le contrat de travail à l'épreuve de la démarche compétences*, thèse dactyl. Paris II, 2009, ss dir. J.-M. Olivier.

(439) Elle se matérialise notamment par la faculté reconnue au titulaire du compte d'effectuer lui-même des abondements (Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : *CDE* 2014, dossier 15, rééd. in *JCP S* 2014, 1319).

(440) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : *Dr. soc.* 2015, p. 169, spéc. p. 175. – V. égal. au sujet du DIF : F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : *Dr. soc.* 2004, p. 866, spéc. p. 870. – M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : *Dr. soc.* 2007, p. 592, spéc. p. 595. – Comp., concernant le crédit-formation qualifié par un auteur de droit purement individuel, A. Jeammaud, *La place du salarié individu dans le droit français du travail*, in N. Aliprantis et F. Kessler (ss dir.), *Le droit collectif du travail* : *Mél. H. Sinay*, Peter Lang, 1994, p. 347, spéc. p. 354-355.

(441) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : *Dr. soc.* 2015, p. 169, spéc. p. 176. – *Adde*, F. Guioinard, *De nouveaux droits en matière de formation professionnelle ?* : *Dr. ouvrier* 2015, p. 590, spéc. p. 593 : « Cette figure de la personne entre autonomie et subordination est assez ambiguë ».

(442) B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n^o 188, 2015, p. 18-19. Il s'agit d'ailleurs d'un des facteurs d'inégalité d'accès à la formation : F. Guioinard, *Accord sur la formation du 7 janvier 2009 : ébauche de sécurisation des parcours ou jeu de mistigri ?* : *RDT* 2009, p. 235.

il y a peu de chance qu'il soit largement utilisé⁽⁴⁴³⁾ tant les obstacles « situationnels » ou « contextuels »⁽⁴⁴⁴⁾ sont importants.

317. – Protection des droits de l'individu. Pour garantir au titulaire du compte un droit d'accès exclusif à celui-ci, les pouvoirs publics ont privilégié, au détriment d'identifiants sectoriels spécifiques⁽⁴⁴⁵⁾, une identification réalisée au moyen du numéro NIR⁽⁴⁴⁶⁾ attribué lors de l'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques⁽⁴⁴⁷⁾.

318. – Par ailleurs, la mise à jour du nombre d'heures acquises par le titulaire du compte est effectuée grâce aux informations collectées *via* la déclaration sociale nominative⁽⁴⁴⁸⁾ remplaçant la déclaration annuelle des données sociales.

II. – Principes directeurs liés à la fonction du compte

319. – Entre formation et « sécurisation » des parcours professionnels. La fonction première du compte personnel de formation est de permettre à son titulaire de suivre une formation (A). La seconde est d'assurer un maintien des droits du bénéficiaire dans une optique de « sécurisation » de son parcours professionnel. Cette dernière fonction a nourri les références à la « transférabilité intégrale » des droits acquis ou au principe d'universalité du compte (B).

A. – Compte de formation

320. – Finalité du compte. Le développement de la formation du titulaire du compte est la finalité première du CPF. Les modalités pédagogiques concrètes à appliquer dans ce cadre⁽⁴⁴⁹⁾ n'ont toutefois pas été clairement tranchées par les textes, même si une logique d'individualisation des parcours, recherchée au-delà du CPF, serait à privilégier⁽⁴⁵⁰⁾. Lorsque le titulaire du compte est salarié, l'entreprise peut le guider dans ses choix, sans aller jusqu'à les lui imposer. Il y a en l'occurrence une

(443) Ce constat vaut *a fortiori* si le titulaire du compte bénéficie de peu de reconnaissance en termes d'emploi occupé ou de rémunération (J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : Dr. soc. 2015, p. 169, spéc. p. 178).

(444) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : Dr. soc. 2015, p. 169, spéc. p. 172.

(445) CNIL, délib. n° 2014-434, 23 oct. 2014, portant avis sur un projet de décret relatif à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « système d'information du compte personnel de formation » (demande d'avis n° 1796109) : *JO électr.* 31 déc. 2014, texte n° 215/232, NOR : CNIX1431310X.

(446) Le numéro d'inscription au répertoire (NIR), communément appelé numéro de sécurité sociale, est un numéro d'identification unique d'une personne composé de treize chiffres : le sexe (un chiffre), l'année de naissance (deux chiffres), le mois de naissance (deux chiffres) et le lieu de naissance (cinq chiffres). Les trois chiffres suivants correspondent à un numéro d'ordre qui permet de distinguer les personnes nées au même lieu à la même période. Une clé de contrôle à deux chiffres s'ajoute au NIR.

(447) [Http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/nir.htm](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/nir.htm).

(448) CSS, art. L. 133-5-3, mod. par Ord. n° 2015-682, 18 juin 2015, relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs, art. 9 : *JO* 19 juin 2015, p. 10081. *Adde*, Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015, relative à la simplification des déclarations sociales des employeurs : *JO* 19 juin 2015, p. 10081, NOR : AFSS1510195P.

(449) V. sur la question de la pédagogie : Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 43 et s., § 209 et s.

(450) La logique du compte est d'être centré sur l'individu. Au surplus, il est souvent démontré que les formations les plus individualisées sont celles qui sont les plus efficaces. Il ne sera d'ailleurs pas aisé, au regard de l'offre de formation disponible, de viser collectivement des personnes aux parcours différents et aux objectifs professionnels distincts.

frontière à ne pas franchir au risque d'utiliser, comme l'a montré l'exemple britannique⁽⁴⁵¹⁾, le compte personnel de formation à la place du plan de formation⁽⁴⁵²⁾.

321. – Unité de compte. Concernant l'unité de compte du CPF, la France s'est écartée de plusieurs modèles étrangers⁽⁴⁵³⁾. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures de formation⁽⁴⁵⁴⁾, ce qui en fait un outil original à plus d'un titre et génère de nombreuses difficultés. Il est utopique de concevoir le coût d'une formation comme une question secondaire. Sans financement, aucune formation n'est possible. Reporter la question du coût de la formation au moment de la mobilisation du compte est facteur d'insécurité sur l'étendue des droits du titulaire du compte et n'assure pas suffisamment son information⁽⁴⁵⁵⁾. Cependant, cette logique l'a emporté sur celle, utilisée dans le cadre du DIF, consistant à « monétiser » le droit à formation⁽⁴⁵⁶⁾. Ce choix est porteur d'une double ambition : assurer un « fléchage » des fonds de la formation au service de son utilisation effective⁽⁴⁵⁷⁾ et réduire les inégalités d'accès à la formation⁽⁴⁵⁸⁾ constatées entre personnes qualifiées et non qualifiées.

322. – Compte de formation ou de certification⁽⁴⁵⁹⁾ ? La pratique a révélé un autre problème, inhérent à l'ambiguïté relative à l'objet du compte. Sa finalité réside dans le suivi d'une formation⁽⁴⁶⁰⁾ dès lors que celle-ci fait partie des formations éligibles au compte personnel de formation⁽⁴⁶¹⁾. Elles correspondent à des formations préparant à l'obtention d'une certification⁽⁴⁶²⁾. Cette ambivalence s'est traduite en pratique

(451) J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : Dr. soc. 2015, p. 169, spéc. p. 177. – V. égal. sur les droits à formation à l'étranger : A. Pascal, *Essai juridique sur la sécurisation des parcours professionnels*, thèse dactyl. Toulouse I, 2012, ss dir. L. Casaux-Labrunée, p. 669 et s., n° 728 et s.

(452) Ce risque était déjà présent et même plus élevé avec le DIF. V. F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation* : Dr. soc. 2004, p. 866, spéc. p. 870.

(453) C. Perez, *Regard sur quelques expériences étrangères de « comptes individuels de formation »* : Dr. soc. 2014, p. 981.

(454) C. trav., art. L. 6323-2. – J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique* : Dr. soc. 2014, p. 972, spéc. p. 977.

(455) Le nombre d'heures de formation totalisées sur le compte n'éclaire en rien le titulaire du compte sur l'étendue de ses droits puisque des abondements peuvent être mobilisés. Or, ceux-ci sont systématiquement conçus par les « financeurs » non en termes de volume horaire, mais de coûts globaux à prendre en charge, matérialisés par la fixation de plafonds de prise en charge.

(456) Cf. ANI 11 janv. 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 5, al. 9 : BOCC 2013/09, p. 140-141, non étendu : « La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ».

(457) La monétisation du DIF avait pour effet dans la très grande majorité des cas de transformer un droit à la formation en un versement en argent opéré lors de la rupture du contrat de travail, ce qui rendait inefficetif ledit droit individuel à la formation. Cependant, ce n'est pas l'unité de compte qui génère des effets d'aubaine, mais la possibilité de recevoir directement un versement en argent. Au demeurant, l'absence de monétisation engendre des inégalités entre les bénéficiaires : deux personnes peuvent théoriquement avoir les mêmes droits au même moment si elles ont le même nombre d'heures inscrites sur leur CPF. Pourtant, tel ne sera pas le cas en pratique.

(458) P. Arbant, *Le capital de temps de formation* : Dr. soc. 1994, p. 200, spéc. p. 202.

(459) La formation doit être distinguée de l'éventuelle certification qui peut la suivre. À titre d'exemple, l'apprentissage de la conduite est distinct du passage de l'examen du permis de conduire et de l'obtention du permis lui-même. Il est possible de s'engager, de façon autonome, dans un apprentissage de la conduite et dans le passage de l'examen du permis de conduire (sur la notion de certification, V. *infra*, n°s 745 et s.).

(460) C. trav., art. L. 6323-2.

(461) C. trav., art. L. 6323-6. Sur la notion de formations éligibles, V. *infra*, n° 349.

(462) « Dans le cadre du CPF la formation suivie est désormais caractérisée par la certification à laquelle elle conduit. L'objectif est moins la formation que l'obtention de la certification » (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 83, § 391 et p. 116, § 481). V. pour une critique de la certification dans la formation en langue, les extraits d'entretiens publiés in A. Bariet, *CPF : à quoi vont servir les certifications en langue ?*, Actuel-RH.fr, 3 sept. 2015 : « Se former au test n'a aucun intérêt (...) Il

par une diversité de financements : certains OPCA n'ont financé que des formations⁽⁴⁶³⁾, d'autres que des certifications⁽⁴⁶⁴⁾. Cette situation est source de pratiques peu conformes à l'esprit de la loi⁽⁴⁶⁵⁾ qui veut que soit assuré un financement de la formation et de la certification⁽⁴⁶⁶⁾.

323. – L'enfer des listes de formations éligibles. La détermination des formations éligibles au compte personnel de formation a engendré un blocage du dispositif⁽⁴⁶⁷⁾ que la loi du 8 août 2016 tente de surmonter⁽⁴⁶⁸⁾. Le mécanisme d'élaboration des listes aboutit à créer des formations différentes selon les bénéficiaires, rendant inexploitable une cartographie globale des formations⁽⁴⁶⁹⁾. Cet obstacle contribue à la complexité de l'articulation, pourtant souhaitée par le législateur et prévue par les textes, du compte personnel de formation et d'autres dispositifs tels que le congé individuel de formation⁽⁴⁷⁰⁾ ou la période de professionnalisation⁽⁴⁷¹⁾. En effet, les conditions d'éligibilité à ces deux derniers dispositifs se cumulent avec celles requises pour mobiliser le CPF.

B. – Compte universel

324. – Universalité du compte. Le CPF est, à la différence du DIF⁽⁴⁷²⁾, universel. Il s'agit d'un droit attaché à la personne et non au statut de son bénéficiaire⁽⁴⁷³⁾ : il tend à s'émanciper du contrat de travail⁽⁴⁷⁴⁾. Le principe d'universalité est ancré dans

s'agit de bachotage mais surtout pas d'apprentissage. On n'apprend pas une langue de cette manière-là. Nous ne souhaitons pas devenir de simples vendeurs de certificats. Une langue se pratique, elle ne s'apprend pas ».

(463) Cf. C. trav., art. L. 6332-1, II, 3°.

(464) J.-P. Willems, *Compte personnel de formation : et si l'on faisait en sorte que cela fonctionne ?*, mars 2015, disponible sur : <http://willemsconsultants.hautefort.com/media/01/02/1142036057.pdf> : « Le texte législatif lui-même, n'est pas exempt de reproches en ce domaine : en parlant de listes de formations qui sont en fait des listes de certifications, il crée une ambiguïté qui se traduit par le fait que certains OPCA indiquent aux entreprises qu'ils ne financeront que la formation et pas la certification, alors que d'autres affirment ne pouvoir financer que la certification et pas la formation ». – En outre, la notion de certification n'est pas aisée à appréhender « quand bien même l'offre de formation serait recensée par la CNCP. En effet, en France, selon le choix de l'autorité qui l'a élaborée, une certification peut induire le passage obligé vers une offre de formation dédiée et bénéficiant du droit exclusif de préparer les candidats à ladite certification ou, au contraire, être préparée dans de multiples réseaux de formation, "reconnus", "labellisés" par l'autorité de certification » (CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 38).

(465) « Certains organismes proposent des séjours linguistiques financés par le CPF mais sans certification à l'issue de l'immersion » (A. Bariet, *CPF : à quoi vont servir les certifications en langue ?*, ActuEL-RH.fr, 3 sept. 2015).

(466) Pour reprendre l'exemple de l'apprentissage de la conduite, il est tout aussi indispensable d'apprendre à conduire que d'en obtenir l'autorisation.

(467) Pourtant, le succès du CPF tient pour une large part dans l'adaptation de l'offre de formation au dispositif. Celui-ci crée un nouveau marché de la formation, même s'il n'est pas aisément « captable » (J. Gautié, N. Maggi-Germain et C. Perez, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit : Dr. soc.* 2015, p. 169, spéc. p. 173).

(468) V. *infra*, n° 350 et s. – J.-D. Combrexelle, *De l'art de légiférer en matière sociale : JCP S* 2015, 1236, spéc. § 13 : « Une part de l'instabilité législative est due à la nécessité de corriger des dispositions législatives et réglementaires ayant eu des effets inattendus faute de connaissance suffisante au moment de l'adoption du texte initial ».

(469) V. toutefois le tableau réalisé par le COPANEF et recensant, au 31 août 2015, 32 168 certifications éligibles au CPF : <http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites>.

(470) Sur l'articulation du CIF avec le CPF, V. *supra*, n° 279. – La possibilité d'articuler le CIF avec le CPF résulte d'une transcription dans le droit positif d'une préconisation de la Cour des comptes : Cour des comptes, *Rapport public annuel 2009, Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*, p. 564-603, spéc. p. 571 et 586.

(471) Sur l'articulation de la période de professionnalisation avec le CPF, V. *infra*, n° 425.

(472) À sa création, le DIF était « intimement lié au contrat de travail » (F. Favennec-Héry, *Le droit individuel à la formation : Dr. soc.* 2004, p. 86).

(473) C. trav., art. L. 6323-2.

(474) C. Willmann, *Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : le compte personnel de formation : Lexbase Hebdo éd. soc.* 2014, n° 563 ; *Commentaire de l'article 5 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de*

une logique plus globale dite de « sécurisation » des parcours professionnels⁽⁴⁷⁵⁾. Dans cette optique, les droits à formation connaissent une certaine permanence, dans l'entreprise et hors d'elle, réduisant d'autant les obligations d'information, périodiques ou ponctuelles, incombant aux employeurs. Ainsi, les mentions obligatoires devant figurer sur les documents de rupture du contrat de travail dans le cadre du DIF sont supprimées⁽⁴⁷⁶⁾.

325. – Le caractère universel du compte personnel de formation a été contesté au regard de ses règles d'ouverture⁽⁴⁷⁷⁾, d'alimentation⁽⁴⁷⁸⁾ et de mobilisation⁽⁴⁷⁹⁾. En effet, le compte était ouvert mais non alimenté pour l'ensemble des fonctionnaires, des travailleurs non salariés et des jeunes sans qualification⁽⁴⁸⁰⁾. La loi du 8 août 2016 favorise l'universalité du compte en le mettant en œuvre pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou un service d'aide par le travail⁽⁴⁸¹⁾ et, à compter du 1^{er} janvier 2018, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs⁽⁴⁸²⁾. Elle organise en outre⁽⁴⁸³⁾ la mobilisation du CPF des salariés travaillant dans les fonctions publiques territoriales⁽⁴⁸⁴⁾ et hospitalières⁽⁴⁸⁵⁾ et plus largement des salariés employés par une personne publique non assujettie à la taxe sur la formation professionnelle continue⁽⁴⁸⁶⁾. Le droit de la formation professionnelle peine à s'imposer, de façon uniforme, en dehors du salariat car il s'est construit avec lui⁽⁴⁸⁷⁾. Séduisante dans son principe, l'universalité du CPF s'est heurtée à une difficulté liée au statut du bénéficiaire du compte. Le plan du chapitre 3 du titre 2 du livre 3 de la sixième partie du Code du travail reflète cette difficulté. Par ailleurs, le caractère universel du CPF soulève la question de la légitimité des partenaires

l'emploi sur la création d'un compte personnel de formation : Lexbase Hebdo, éd. soc. 2013, n° 534. – E. Sapène, Focus sur le compte personnel de formation : Lexbase Hebdo éd. soc. 2015, n° 599.

(475) Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 19, § 88. – V. la notion de sécurisation des parcours professionnels : A. Pascal, *Essai juridique sur la sécurisation des parcours professionnels*, thèse dactyl. Toulouse I, 2012, ss dir. L. Casaux-Labrunée, p. 494, n° 538. – F. Guimard, *La sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion : RDT 2013*, p. 616. – A. Saurer et L. Benbouaziz, *La sécurisation des parcours professionnels : un début de consistance notable : Gaz. Pal. 22 oct. 2013*, n° 295, p. 26. – N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation : Dr. soc. 2013*, p. 687, spéc. p. 692-693. – F. Petit et D. Baugard, *Droit de l'emploi*, Gualino, 2^e éd., 2010, p. 24, n° 15.

(476) V. concernant le certificat de travail : P.-O. Bach et D. Brivois, *Le certificat de travail : JCP S 2014*, 1361. – Inforeg, *Bien délivrer le certificat de travail à un salarié : les nouveautés en 2015 : CDE 2015*, prat. 14, rééd. in JCP S 2015, 1360.

(477) C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu : CDE 2014*, dossier 13, spéc. p. 29. – J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique : Dr. soc. 2014*, p. 972, spéc. p. 973.

(478) A. Boutet, *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue*, thèse dactyl. Nantes, 2014, ss dir. N. Maggi-Germain et J.-P. Chauchard, p. 561. – J.-M. Luttringer, *Jacques Dutronc chante le CPF*, déc. 2014, chron. 93, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(479) N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation : Dr. soc. 2013*, p. 687, spéc. p. 689.

(480) J.-M. Luttringer, *Quelques questions juridiques à propos de l'orientation du choix de la formation des titulaires d'un CPF par des répertoires, socles, listes et inventaires*, juin 2014, chron. 90, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(481) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 43, I, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(482) *Ibid.*, art. 39, II, 14° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(483) *Ibid.*, art. 39, II, 12° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(484) C. trav., art. L. 6323-20-1, al. 2.

(485) C. trav., art. L. 6323-20-1, al. 3.

(486) C. trav., art. L. 6323-20-1, al. 1^{er}. – Sur ce point, V. *infra*, n° 451.

(487) V. déjà concernant les chômeurs : T. Béranger, *Le statut du chômeur en formation : Dr. soc. 1977*, p. S.22.

sociaux dans l'organisation de ce dispositif⁽⁴⁸⁸⁾ et de la pertinence du maintien des textes afférents au CPF et au CPA au sein du Code du travail⁽⁴⁸⁹⁾.

326. – Un compte intégralement transférable. Afin de garantir les droits acquis par le titulaire du compte tout au long de sa vie professionnelle, les heures de formation inscrites demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi⁽⁴⁹⁰⁾.

S O U S - S E C T I O N 1

Crédit du compte

327. – Diversité des sources d'alimentation. Le compte personnel de formation peut être alimenté au moyen d'abondements multiples (§ 2) ou sans recourir à cette technique (§ 1).

§ 1. – Alimentation hors abondements

328. – Statut du titulaire. L'alimentation du compte personnel de formation est étroitement liée au statut du titulaire du compte, salarié (I) ou non (II).

I. – Salariés

329. – Diversité des moyens d'alimentation. Qu'elle résulte de l'écoulement du temps (A) ou du transfert des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (B), l'alimentation du compte personnel de formation des salariés doit toujours être effectuée au cas par cas⁽⁴⁹¹⁾. Elle peut en outre être sensiblement augmentée pour les personnes qui souffrent d'un déficit de qualification (C).

A. – Écoulement du temps

330. – Alimentation conditionnée par le travail. Même s'il peut fonctionner en l'absence d'heures capitalisées⁽⁴⁹²⁾, le compte personnel de formation a vocation à

(488) V. en ce sens : J.-M. Luttringer, *La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 969, spéc. p. 970.

(489) V. en faveur de la création d'un Code autonome de la formation professionnelle : G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 72.

(490) C. trav., art. L. 6323-3. Ces heures ont été qualifiées « d'imprescriptibles » (A. Boutet, *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue*, thèse dactyl. Nantes, 2014, ss dir. N. Maggi-Germain et J.-P. Chauchard, p. 561). Cette position est à nuancer puisque les heures de formation ne peuvent plus être mobilisées lorsque le titulaire du compte a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (cf. C. trav., art. L. 5151-2, al. 8).

(491) P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – Troisième et dernière partie : le compte personnel de formation* : Cah. DRH 2014, n° 211, p. 9, spéc. p. 11 : « Il faudra donc décompter, salarié par salarié, les heures de travail réellement accomplies, ou considérées comme telles, afin de calculer le nombre d'heures à créditer sur chaque CPF ».

(492) Comme en témoignent la logique d'abondement en heures complémentaires et les dispositions de l'article L. 6323-7 du Code du travail consacrées « à la mobilisation du compte par les jeunes sortis du système scolaire sans qualification » (C. Beauvois, *La formation des demandeurs d'emploi, enjeu de la réforme de la formation professionnelle ?* : Dr. soc. 2014, p. 992, spéc. p. 995). Dans l'esprit des signataires de l'ANI du 11 janvier 2013, le financement du

être le réceptacle d'une thésaurisation individuelle progressive plafonnée. Chaque salarié⁽⁴⁹³⁾ bénéficie, à l'expiration d'une année de travail à temps complet⁽⁴⁹⁴⁾, de vingt-quatre heures de formation⁽⁴⁹⁵⁾. Une fois obtenu un total de cent vingt heures, l'acquisition tombe à douze heures par année de travail à temps complet et s'achève au cap des cent cinquante heures⁽⁴⁹⁶⁾. En d'autres termes, cinq années de travail à temps complet sont nécessaires pour atteindre le plancher de cent vingt heures ; trois années supplémentaires permettent d'atteindre le plafond de cent cinquante heures⁽⁴⁹⁷⁾. Puisque l'alimentation du compte dépend de la durée du travail accompli⁽⁴⁹⁸⁾, la période de suspension du contrat de travail ne devrait pas permettre l'acquisition de droits à formation. Afin de ne pas pénaliser les salariés qui ont été légitimement absents, l'article L. 6323-12 du Code du travail prévoit une continuité d'acquisition d'heures de formation en cas de congés liés à un accident ou à une maladie d'origine professionnelle et de survenance de certains événements familiaux⁽⁴⁹⁹⁾. En revanche, un tel régime de faveur est exclu pour les salariés qui ne

compte incombe, dans ce cas, aux pouvoirs publics (cf. ANI 11 janv. 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 5, al. 13 : BOCC 2013/09, p. 140-141, non étendu).

(493) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal à la durée conventionnelle de travail (C. trav., art. R. 6323-1, I). Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée par un tel accord collectif, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1 607 (C. trav., art. R. 6323-1, II). Les salariés ayant connu une ou plusieurs suspensions de leur contrat de travail, ceux arrivés dans l'entreprise en cours d'année et ceux travaillant à temps partiel bénéficient d'une alimentation de leur compte au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la période de référence correspondant soit à 1 607 heures, soit à la durée conventionnelle de travail. En cas de résultat égal à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, un arrondi au nombre entier supérieur est obligatoirement opéré (C. trav., art. R. 6323-1, III). Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence est fixé à 1 607 sans tenir compte du nombre d'heures ou de jours de travail fixés par la convention de forfait (C. trav., art. R. 6323-1, IV). Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence est fixé à 2 080 fois le montant du SMIC horaire et l'alimentation s'effectue au prorata du rapport entre la rémunération effectivement perçue et ce montant de référence (C. trav., art. R. 6323-1, V).

(494) Curieusement, les entreprises doivent informer leur OPCA, avant le 1^{er} mars de chaque année, de la durée de travail « à temps plein » applicable aux seuls salariés soumis à une durée conventionnelle de travail et ceux arrivés en cours d'année dans l'entreprise. Les informations concernant les salariés à temps partiel, ceux soumis à une convention de forfait et ceux dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail ne doivent pas être communiquées (C. trav., art. R. 6323-1, VI). La mauvaise rédaction des textes entraîne une incertitude concernant le débiteur de l'obligation de calculer les droits acquis par les salariés à temps partiel : l'entreprise est obligée de calculer le nombre d'heures venant alimenter le CPF uniquement en présence de stipulations conventionnelles prévoyant une alimentation plus favorable que la loi au profit de ces salariés (C. trav., art. R. 6323-2, al. 1^{er}). En l'absence de telles stipulations, le calcul de l'alimentation des CPF de ces salariés n'a pas à être réalisé par l'entreprise. Cependant, l'OPCA ne pourra pas non plus effectuer ce calcul puisqu'il ne dispose pas, en application du VI de l'article R. 6323-1 du Code du travail, des informations concernant la durée du travail des salariés à temps partiel, le texte limitant la transmission de ces informations à la durée de travail « à temps plein ».

(495) C. trav., art. L. 6323-11, al. 1^{er}.

(496) *Ibid.*

(497) Même si, au cours de la huitième année d'acquisition, un semestre suffit à atteindre le plafond de cent cinquante heures de formation, l'écoulement de l'année entière est nécessaire puisque le compte n'est alimenté qu'en fin d'année (C. trav., art. L. 6323-10). *Contra*, considérant que l'acquisition des 150 heures est réalisée en sept ans et demi : P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – Troisième et dernière partie : le compte personnel de formation* : Cah. DRH 2014, n° 211, p. 9. – Infogreg, *Le compte personnel de formation* : CDE 2014, prat. 19. – C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 29.

(498) Sauf dans le cas des salariés dont la rémunération ne dépend pas de leur durée du travail (S. Thomas, *CPF : précisions sur son alimentation et son utilisation* : Cah. Lamy du CE 2014, n° 142, p. 6).

(499) Sont légalement prises en compte pour le calcul des droits à heures de formation, les périodes d'absence au titre des congés : 1) de maternité ; 2) de paternité et d'accueil de l'enfant ; 3) d'adoption ; 4) de présence parentale ; 5) de proche aidant ; 6) parentaux d'éducation. Dans le cadre du DIF, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que les absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne permettaient pas l'acquisition d'heures de formation. Aujourd'hui, la pertinence de l'exclusion de certaines absences peut être discutée. La gestion des comptes nécessite, pour des raisons de simplicité, de ne pas entrer dans des détails qui rendent le calcul annuel des

justifient pas d'une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, sauf stipulations plus favorables, prévoyant un financement spécifique, résultant d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche⁽⁵⁰⁰⁾.

B. – Droits acquis au titre du DIF

331. – Maintien des droits acquis au titre du DIF. Pour éviter la perte des heures de formation acquises *via* le droit individuel à la formation lors de la substitution à ce dispositif du compte personnel de formation, la loi du 5 mars 2014 a organisé une transition entre le DIF et le CPF⁽⁵⁰¹⁾. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les droits à des heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le compte personnel de formation. Toutefois, les heures en cause n'entrent pas dans le calcul des heures créditées sur le compte ni dans celui du plafond de cent cinquante heures⁽⁵⁰²⁾. Afin de permettre l'utilisation des droits à formation acquis antérieurement, les employeurs ont dû informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014⁽⁵⁰³⁾. Le défaut d'information est, légalement, dépourvu de sanction ; il peut toutefois donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts afin de réparer la perte de chance d'avoir pu bénéficier d'une formation⁽⁵⁰⁴⁾. Les heures de transition peuvent être mobilisées⁽⁵⁰⁵⁾ jusqu'au 1^{er} janvier 2021 et complétées, le cas échéant, par les heures inscrites sur le compte personnel de formation dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures⁽⁵⁰⁶⁾.

332. – Une difficulté surgit lorsque l'on confronte les dispositions applicables au titre du DIF avec le régime des heures de transition. Un accord collectif de branche⁽⁵⁰⁷⁾ ou d'entreprise pouvait prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent

droits acquis excessivement compliqué par rapport au faible nombre d'heures à créditer. – Par ailleurs, conformément à l'article 53, I, 1^o et 2^o de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015, relative à l'adaptation de la société au vieillissement, le congé de proche aidant a remplacé le congé de soutien familial. Pourtant, la modification de l'article L. 6323-12 du Code du travail n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2017 (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, II, 9^o, et V : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86). Une interprétation téléologique des textes doit pallier les erreurs matérielles du législateur et aboutir à une continuité de droits pour les salariés concernés.

(500) C. trav., art. L. 6323-11, al. 2. – V. pour une critique de cette disposition légale : C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 30. – N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation* : Cah. soc. 2015, p. 124.

(501) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, V : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(502) *Ibid.*

(503) C. trav., art. R. 6323-7, al. 1^{er}. Le texte vise une utilisation du *droit individuel à la formation*. Il aurait été préférable de reprendre les mots de la loi et d'utiliser les termes de « droits à des heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation ». Il est nécessaire de distinguer le dispositif de formation des heures acquises pendant son application. Les secondes peuvent, temporairement, subsister alors que le premier a disparu depuis le 1^{er} janvier 2015.

(504) Ch. Radé, *Droit du travail et responsabilité civile*, thèse Bordeaux IV, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », 1997, t. 282, préf. J. Hauser, p. 83, n° 132. – Il est d'ailleurs possible de raisonner par analogie avec le défaut d'information des droits à DIF lors de la rupture du contrat de travail (V. *supra*, n° 308).

(505) L'utilisation de ces heures est mentionnée dans le compte personnel de formation (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, V : JO 6 mars 2014, p. 4848).

(506) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, V : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(507) É. Labrousse, *Spécificités du calcul du droit individuel à la formation (DIF) dans 100 conventions collectives* : JCP S 2014, 1025.

vingt heures sur six ans⁽⁵⁰⁸⁾. Sur ce fondement ont pu être conclus des accords, notamment d'entreprise, conduisant au dépassement du plafond légal de cent vingt heures de DIF. Or, le maintien des droits acquis au titre du DIF, priorité du législateur⁽⁵⁰⁹⁾, s'articule difficilement avec un financement du CPF quasi inexistant au moment de son entrée en vigueur, légitimant par là même une restriction des droits transférés⁽⁵¹⁰⁾. La limite apportée au maintien des droits acquis a pris la forme, dans la loi du 5 mars 2014, d'une restriction des heures mobilisables par les salariés⁽⁵¹¹⁾. Si toutes les heures valablement acquises au titre du DIF sont inscrites sur le CPF, seule une partie de celles-ci, plafonnée à hauteur de cent cinquante heures de formation, peut être véritablement utilisée⁽⁵¹²⁾. Les dispositions réglementaires se sont sensiblement écartées de la volonté, pourtant clairement exprimée⁽⁵¹³⁾, du législateur en instaurant un plafond total de cent cinquante heures apprécié formation par formation⁽⁵¹⁴⁾. Il n'est pas exclu que le Conseil d'État censure une telle rédaction à la suite d'un contentieux engagé notamment par un OPCA qui ne souhaiterait pas financer des heures acquises au titre du DIF au-delà du plafond légal de cent cinquante heures⁽⁵¹⁵⁾. Comment dès lors assurer dans l'entreprise le maintien des droits des salariés acquis sur le fondement des dispositions législatives antérieures ? Seule la voie de la transformation des droits acquis au titre du DIF en abondement en heures supplémentaires au CPF⁽⁵¹⁶⁾, mais supposant un financement spécifique⁽⁵¹⁷⁾, peut être empruntée.

C. – Déficit de qualifications

333. – Majoration d'heures. Les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré

(508) C. trav., art. L. 6323-6, al. 1^{er}, anc.

(509) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 147-148. *Adde*, ANI 11 janv. 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 5, al. 7, 1^{re} note de bas de page : BOCC 2013/09, p. 140-141, non étendu.

(510) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 15, al. 3 : BOCC 2014/13, p. 194, non étendu. – Par ailleurs, une absence de limitation du transfert des droits acquis aurait pu conduire à des effets d'aubaine conduisant les entreprises à conclure, entre la publication de la loi du 5 mars 2014 et le 1^{er} janvier 2015 (date d'entrée en vigueur du CPF) des accords d'entreprise prévoyant une importante alimentation d'heures de formation au titre du DIF, financées *in fine* par des fonds mutualisés non encore constitués.

(511) Une première version non officielle du projet de loi en date du 6 janvier 2014, plus fidèle à l'ANI du 14 décembre 2013 mais finalement abandonnée dès le 22 janvier 2014, prévoyait que les heures de formation acquises au titre du DIF étaient prises en compte pour le calcul du plafond de cent cinquante heures du CPF.

(512) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, V : JO 6 mars 2014, p. 4848. – Un amendement (n° 376 rectifié) déposé le 3 février 2014 par le député J.-F. Poisson visait à permettre un transfert intégral des heures acquises au titre du DIF sur le CPF. Il fut rejeté par l'Assemblée nationale au cours de la deuxième séance publique du 6 février 2014 (JOAN CR 7 févr. 2014, p. 1457-1458).

(513) V. les interventions de J.-P. Gille, rapporteur du texte à l'Assemblée nationale, lors de la deuxième séance publique du 6 février 2014 : « Toutefois, durant la période transitoire – qui durera jusqu'en 2021 – ils ne pourront dépenser que 150 de ces heures cumulées. » (...) « Enfin, il faudra que les salariés soient conscients du fait que, durant la période transitoire, ils ne pourront dépenser que 150 heures cumulées au titre du DIF et du CPF » (JOAN CR 7 févr. 2014, p. 1457-1458).

(514) C. trav., art. R. 6323-7, al. 2.

(515) Un tel risque est cependant assez théorique dans la mesure où le faible engouement pour le CPF n'est pas de nature à obérer les financements qui lui sont consacrés.

(516) L'abondement complémentaire pourrait également assurer un maintien des droits, mais serait trop tardif et donc insuffisant pour garantir la continuité des stipulations conventionnelles éventuellement en vigueur avant le 1^{er} janvier 2015.

(517) C. trav., art. L. 6323-11, al. 2. – J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique* : Dr. soc. 2014, p. 972, spéc. p. 977.

et classé au niveau V du Répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche bénéficiant d'une alimentation doublée par rapport aux autres salariés⁽⁵¹⁸⁾. En outre, le plafond d'heures de leur compte est porté à quatre cents heures⁽⁵¹⁹⁾. Les modalités d'acquisition de ces suppléments d'heures ont été précisées par le décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016⁽⁵²⁰⁾.

II. – Non-salariés

334. – Professionnel, non-professionnel. L'alimentation du compte personnel de formation des non-salariés varie selon que ces derniers exercent (A) ou non (B) une activité à caractère professionnel.

A. – Activité professionnelle

335. – Travailleurs non salariés. La loi du 8 août 2016 permet la mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2018, du compte personnel de formation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées, de leurs conjoints collaborateurs ainsi que des artistes auteurs. L'alimentation de leur compte est extrêmement proche de celle des travailleurs salariés⁽⁵²¹⁾. Cependant, elle est subordonnée à l'acquittement de la contribution permettant de financer le dispositif⁽⁵²²⁾.

B. – Activité non professionnelle

336. – Intérêt général, insertion. Deux activités non professionnelles ayant été ajoutées par la loi du 8 août 2016 permettent d'alimenter le compte personnel de formation. Il s'agit de l'admission dans un établissement ou un service d'aide par le travail (1°) et de l'engagement citoyen (2°).

1° Admission dans un établissement ou un service d'aide par le travail

337. – Handicap. L'admission dans un établissement ou un service d'aide par le travail d'une personne handicapée ayant conclu un contrat de soutien d'aide par le travail⁽⁵²³⁾ est source d'alimentation du compte personnel de formation⁽⁵²⁴⁾. Celle-ci

(518) Cette alimentation se fait à hauteur de quarante-huit heures par an (C. trav., art. L. 6323-11-1).

(519) C. trav., art. L. 6323-11-1.

(520) C. trav., art. D. 6323-3-1. – *Adde*, D. n° 2016-1367, 12 oct. 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité, art. 1^{er} : JO 14 oct. 2016, texte n° 28 sur 130 ; rect. JO 29 oct. 2016, texte n° 33 sur 157 ; rect. JO 13 nov. 2016, texte n° 27 sur 115.

(521) Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année (C. trav., art. L. 6323-26). L'alimentation se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année d'exercice de l'activité jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures (C. trav., art. L. 6323-27, al. 1^{er}). En outre, l'absence pour un « congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de proche aidant, pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail » est intégralement prise en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte (C. trav., art. L. 6323-28).

(522) C. trav., art. L. 6323-27, al. 2. Lorsque le travailleur n'a pas versé la contribution au titre d'une année entière, le nombre d'heures de formation créditées est diminué au prorata de la contribution versée (C. trav., art. L. 6323-27, al. 3). – Sur la contribution, *V. infra*, n° 472. *Adde*, D. n° 2016-1999, 30 déc. 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs : JO 31 déc. 2016, texte n° 69 sur 155.

(523) Cf. C. action soc. et fam., art. L. 311-4.

(524) C. trav., art. L. 6323-33.

est de vingt-quatre heures par année d'admission à temps plein ou à temps partiel jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures puis de douze heures par année d'admission dans la limite de cent cinquante heures⁽⁵²⁵⁾.

2° Engagement citoyen

338. – **CEC.** L'exercice de certaines activités bénévoles ou de volontariat permettent d'acquérir des heures inscrites sur le CPF dès lors qu'elles ne sont pas effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au Code de l'éducation⁽⁵²⁶⁾. Cette alimentation, effectuée *via* le compte d'engagement citoyen, ne peut être réalisée que par blocs de vingt heures dans la limite d'un plafond de soixante heures⁽⁵²⁷⁾.

§ 2. – Alimentation par abondements

339. – **Anticipation, réaction.** Mécanisme « consubstantiel au CPF » dans la mesure où les formations certifiantes qui en sont le « pivot » excèdent, le plus souvent, cent cinquante heures⁽⁵²⁸⁾, la loi a prévu diverses possibilités d'abondement du compte personnel de formation. Les abondements peuvent être réalisés en amont du suivi d'une formation (I) ou concomitamment à celle-ci (II).

I. – Abondements antérieurs au suivi d'une formation

340. – **Abondements supplémentaires.** Deux types d'abondements antérieurs au suivi d'une formation peuvent être distingués : les abondements en heures supplémentaires *stricto sensu* (A) et les abondements correctifs (B).

A. – Abondements en heures supplémentaires

341. – **Des accords.** Pour assurer une alimentation du compte plus rapide ou plus importante que celle légalement prévue, est autorisé l'octroi d'abondements au compte personnel de formation en heures supplémentaires⁽⁵²⁹⁾. Ce mécanisme

(525) C. trav., art. L. 6323-34. La période d'absence de la personne handicapée pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures (C. trav., art. L. 6323-35).

(526) Il s'agit du service civique, de la réserve militaire opérationnelle, de la réserve civique mentionnée à l'article 1^{er} de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et des réserves thématiques qu'elle comporte, de la réserve sanitaire, de l'activité de maître d'apprentissage, de la réserve civile de la police nationale ainsi que des activités de bénévolat associatif lorsque les conditions suivantes sont réunies : 1) le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles ; 2) l'association est déclarée depuis au moins trois ans et œuvre dans les domaines figurant au b) du 1. de l'article 200 du Code général des impôts (C. trav., art. L. 5151-9). Les associations soumises au Code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle sont également concernées (L. n° 2017-86, 27 janv. 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 9, I, 1°, d) : JO 28 janv. 2017, texte n° 1 sur 109).

(527) C. trav., art. L. 5151-10. – *Adde*, D. n° 2016-1826, 21 déc. 2016, relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen : JO 23 déc. 2016, texte n° 67 sur 156. – D. n° 2016-1970, 28 déc. 2016, relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité : JO 30 déc. 2016, texte n° 148 sur 223.

(528) C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 33.

(529) C. trav., art. L. 6323-10.

est toutefois soumis à la conclusion d'un accord conclu soit au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche, soit par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel⁽⁵³⁰⁾. Quelle que soit la source à l'origine de ce supplément d'heures, il est loisible de réserver l'octroi de ce surplus à des formations ou des publics ciblés⁽⁵³¹⁾.

342. – Un « financeur ». Les abondements supplémentaires doivent être financés directement par l'employeur⁽⁵³²⁾.

B. – Abondements correctifs

343. – **Abondement sanction.** Destinée à sanctionner les entreprises de plus de cinquante salariés qui n'auraient pas respecté les dispositions relatives aux entretiens professionnels⁽⁵³³⁾, une sanction originale consistant en un abondement en heures supplémentaires du CPF du salarié lésé a été instaurée par la loi du 5 mars 2014. Est prévu l'octroi d'un crédit de cent heures de formation pour un salarié à temps plein et de cent trente heures de formation pour un salarié à temps partiel⁽⁵³⁴⁾. Ce surplus est directement financé par l'employeur fautif : celui-ci doit verser à son OPCA⁽⁵³⁵⁾ une somme forfaitaire de 30 € par heure de formation⁽⁵³⁶⁾, ce qui a pour effet de porter la sanction à 3 000 € par salarié à temps plein et à 3 900 € par salarié à temps partiel. Le contrôle de la régularité de ces versements est assuré par les agents de contrôle de la formation professionnelle⁽⁵³⁷⁾. À défaut de versement, ou si le versement est d'un montant insuffisant, l'entreprise est tenue de verser au Trésor public, après mise en demeure, les sommes précédemment dues, majorées de 100 %⁽⁵³⁸⁾.

(530) C. trav., art. L. 6323-14.

(531) *Ibid.* La loi invite à « cibler » des salariés jugés prioritaires ou occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, les salariés à temps partiel, ceux occupant un emploi à caractère saisonnier, ceux en déficit de qualification ou exposés à des facteurs de risques professionnels. Il s'agit ici des facteurs de risques mentionnés aux articles L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du Code du travail, c'est-à-dire ceux pris en considération dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Puisque ces éléments sont déjà pris en considération et que le compte personnel de prévention de la pénibilité permet d'augmenter substantiellement le nombre d'heures de formation du compte personnel de formation (V. *infra*, n° 346), une double prise en considération de la pénibilité n'apparaît pas opportune, sauf pour les salariés ne bénéficiant pas d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. V. pour un exemple de prise en compte des facteurs de risques professionnels dans l'octroi d'un supplément de formation, en dehors du CPF et donc non cumulable d'une année sur l'autre : Accord relatif à la santé au travail au sein de Meubles IKEA France SAS, art. 7, § 5 (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16879, p. 1-2).

(532) C. trav., art. L. 6323-11, al. 2. – J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique* : Dr. soc. 2014, p. 972, spéc. p. 977. – P. Le Cohu, *Le compte personnel de formation, précisions apportées par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014* : *Gaz. Pal.* 13 janv. 2015, n° 13, p. 4.

(533) Sur ces entretiens, V. *supra*, n°s 165 et s.

(534) C. trav., art. L. 6323-13, al. 1^{er}. – « Si un salarié a travaillé cinq ans et demi à temps plein mais est à temps partiel au moment de l'entretien, il bénéficiera d'un abondement de cent trente heures » (P. Le Cohu, *Réforme de la formation professionnelle – Troisième et dernière partie : le compte personnel de formation* : *Cah. DRH* 2014, n° 211, p. 9, spéc. p. 12).

(535) Cette règle pourra être difficile à mettre en œuvre pour les personnes publiques qui emploient des salariés de droit privé : ces entreprises sont légalement tenues d'organiser des entretiens d'évolution professionnelle, mais n'ont pas d'OPCA désigné pour recevoir les sommes éventuellement versées à titre de sanction (V. égal. sur ce point *infra*, n° 451).

(536) C. trav., art. R. 6323-2, II.

(537) C. trav., art. L. 6323-13, al. 2.

(538) C. trav., art. L. 6323-13, al. 3.

II. – Abondements concomitants au suivi d'une formation

344. – Faculté. Dans le cadre d'un projet de formation, le salarié peut espérer bénéficier de deux types d'abondements complémentaires : l'un est susceptible de lui apporter un crédit quasi indispensable à la réalisation de son projet de formation (A), l'autre résulte de la mobilisation de son éventuel compte personnel de prévention de la pénibilité (B).

A. – Abondements en heures complémentaires

345. – Besoin d'heures de formation. Lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, son titulaire peut assurer lui-même le financement des heures manquantes⁽⁵³⁹⁾. S'il n'en a pas l'envie ou les moyens, il peut demander à diverses entités d'abonder son compte en heures de formation⁽⁵⁴⁰⁾. Sont susceptibles d'effectuer de tels abondements, outre la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés lorsque le CPF est articulé avec le compte personnel de prévention de la pénibilité⁽⁵⁴¹⁾, les employeurs⁽⁵⁴²⁾, les organismes collecteurs paritaires agréés⁽⁵⁴³⁾ et les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du CIF⁽⁵⁴⁴⁾, l'État⁽⁵⁴⁵⁾, les régions⁽⁵⁴⁶⁾, Pôle emploi⁽⁵⁴⁷⁾, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées⁽⁵⁴⁸⁾. À cette liste la loi du 8 août 2016⁽⁵⁴⁹⁾ a ajouté les fonds d'assurance formation de non-salariés⁽⁵⁵⁰⁾, les chambres régionales de métiers et de l'artisanat⁽⁵⁵¹⁾, les

(539) C. trav., art. L. 6323-4, II, 2°. – Sur la contribution des ménages au financement de leurs formations, V. *infra*, n° 643.

(540) Souvent, Pôle emploi et les conseils régionaux mettent en œuvre des dispositifs individualisés de prise en charge des projets de formation pour les demandeurs d'emploi. Ces mécanismes « d'achat individuel » doivent être, selon l'IGAS, consolidés et systématisés, notamment dans le cadre du CPF (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 62-63, § 300 et s.).

(541) C. trav., art. L. 6323-4, II, 5°.

(542) C. trav., art. L. 6323-4, II, 1°. Cela n'est toutefois envisageable que lorsque le titulaire du compte est salarié.

(543) C. trav., art. L. 6323-4, II, 3°. L'AFDAS, OPCA des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, procède à un abondement pour couvrir la totalité du coût de formation lorsque le nombre d'heures inscrites sur le compte est insuffisant. Ces abondements sont toutefois plafonnés à 60 € par heure de formation (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16908, p. 5). De même, le FAFIEC, OPCA de l'ingénierie, du numérique, du conseil, des études et des métiers de l'événement finance, entre le 1^{er} novembre 2015 et le 31 décembre 2015, l'intégralité de la formation des salariés, même s'ils ne disposent pas du nombre d'heures requis (FAFIEC, communiqué de presse, 10 nov. 2015).

(544) C. trav., art. L. 6323-4, II, 4°.

(545) C. trav., art. L. 6323-4, II, 6°.

(546) C. trav., art. L. 6323-4, II, 7°. – V. sur ce point : ARF, *Contribution de l'ARF pour la réussite de la réforme de la formation : porter ensemble de nouveaux droits universels pour les personnes, faire vivre le compte personnel de formation et construire une nouvelle gouvernance*, sept. 2014, pt 4, p. 14 et s. – Depuis le 1^{er} janvier 2017, les régions sont tenues de financer les abondements au CPF des bénéficiaires du droit à une durée complémentaire de formation qualifiante (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 6° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(547) C. trav., art. L. 6323-4, II, 8°.

(548) C. trav., art. L. 6323-4, II, 9°. – Il ressort d'une décision du conseil d'administration de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés de juin 2015 que les formations éligibles au CPF des personnes en situation de handicap peuvent être financées en totalité quel que soit le coût horaire ou le volume d'heures nécessaires, une fois épuisées les autres possibilités de financement. Toutefois, l'association ne peut pas intervenir comme seul « cofinancier » et l'abondement porte sur le seul coût pédagogique et non sur la rémunération. En outre, les formations doivent faire partie des priorités régionales en raison de leurs perspectives d'insertion professionnelle (F. Finet, *CPF : l'intégralité des formations suivies par les personnes handicapées peut être financée par l'Agefiph* : AEF Dépêche 26 oct. 2015, n° 509347).

(549) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, II, 3° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(550) C. trav., art. L. 6323-4, II, 10°.

(551) Les chambres de métiers et de l'artisanat de région sont également visées par le texte (C. trav., art. L. 6323-4, II, 11°).

communes⁽⁵⁵²⁾ et l'Agence nationale de santé publique⁽⁵⁵³⁾. Ces heures ont la particularité d'être mentionnées sur le compte sans pour autant y être inscrites. En conséquence, elles ne sont pas prises en considération dans le calcul du plafond d'alimentation⁽⁵⁵⁴⁾.

B. – Abondements résultant de l'utilisation du CPPP

346. – **CPPP.** Le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)⁽⁵⁵⁵⁾, créé par la loi du 20 janvier 2014⁽⁵⁵⁶⁾, a notamment pour objectif de mieux prendre en compte la pénibilité au travail⁽⁵⁵⁷⁾. Géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et les caisses d'assurance de retraite et de santé au travail⁽⁵⁵⁸⁾, le CPPP a été conçu pour être articulé avec le compte personnel de formation⁽⁵⁵⁹⁾, avant même que ne soient connues les modalités de mise en œuvre de ce dernier⁽⁵⁶⁰⁾, précisées par la loi du 5 mars 2014 et les textes réglementaires subséquents. Suivant les préconisations de M. de Virville⁽⁵⁶¹⁾, les décrets d'application de la loi du 20 janvier 2014 orientent l'utilisation des points acquis *via* le CPPP en priorité vers le suivi d'une action de formation destinée à préparer l'accès à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité⁽⁵⁶²⁾. Ce faisant, les points acquis au titre du

(552) C. trav., art. L. 6323-4, II, 12°.

(553) C. trav., art. L. 6323-4, II, 13°. *Adde*, C. santé publ., art. L. 1413-1.

(554) C. trav., art. L. 6323-5.

(555) Pour une appréciation critique de ce dispositif, V. : B. Teyssié, *Un nouveau droit du travail ?* : JCP S 2015, 1234, spéc. n° 29. – Pour une critique de la fonction de prévention du CPPP qui assure en réalité une fonction de compensation des conséquences d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, V. : P. Brocheton et P.-Y. Verkindt, *Théorie et pratique du compte personnel de prévention de la pénibilité* : Cah. soc. 2015, p. 117. – H. Lanouzière, *Pénibilité versus prévention ? La délicate mais nécessaire articulation de deux concepts voués à cohabiter* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1709, p. 7. – V. égal. sur le CPPP : L. de Montvalon, *Compte personnel de prévention de la pénibilité : le coût de la justice sociale* : Cah. Lamy du CE 2014, n° 142, p. 9. – L. de Montvalon, *Entre politique pour l'emploi et justice sociale : quel avenir pour le compte pénibilité ?* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 150, p. 2. – Coe-Rexecode, *Évaluation du coût du compte pénibilité*, Document de travail n° 55, janv. 2016 : *Liaisons soc. quot.* 2016, n° 17009, p. 2 disponible sur : <http://www.coe-rexecode.fr/public/Analyses-et-previsions/Documents-de-travail/Une-evaluation-du-coût-du-compte-penibilite-et-de-son-impact-sur-l-emploi-et-la-competitivite>.

(556) L. n° 2014-40, 20 janv. 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, art. 10 : JO 21 janv. 2014, p. 1050.

(557) V. not. sur cette question : M. Pérot, *La pénibilité au travail*, thèse dactyl. Paris II, 2013, ss dir. P. Morvan.

(558) C. trav., art. L. 4162-11. – La rédaction de ce texte n'est pas précise : au lieu de mentionner explicitement les CARSAT comme gestionnaires du CPPP, il est fait mention « du réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale » dont on déduit, à la lecture de l'article L. 215-1, 1° du Code de la sécurité sociale, qu'il s'agit des CARSAT. – D. Asquinazi-Bailleux, *Un nouveau droit de la protection sociale ?* : JCP S 2015, 1235, spéc. n° 24. – D'ailleurs, les agents des CARSAT ne sont pas destinataires, à la différence de ceux de la CNAVTS, des données à caractère personnel incluses dans le système d'information du CPF, ce qui risque de compliquer la gestion du compte (C. trav., art. R. 6323-17).

(559) Cf. C. trav., art. L. 4162-5. Cette articulation suppose toutefois à la date de la demande que le salarié travaille pour un employeur de droit privé ou une personne publique, mais dans des conditions de droit privé (C. trav., art. L. 4162-4, II, al. 2. *Adde*, C. trav., art. L. 4162-1, al. 1^{er}).

(560) Selon l'article L. 4162-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail, le personnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé peut acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. L'employeur ne finance pas le CPF, ce qui peut être générateur de difficultés pratiques liées à l'absence d'OPCA (cf. C. trav., art. L. 6331-1).

(561) Préconisations établies par M. de Virville dans le cadre de la concertation relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, le 10 juin 2014.

(562) C. trav., art. L. 4162-4, I, 1^{er}. *Adde*, C. trav., art. R. 4162-6. Les vingt premiers points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité sont réservés à la prise en charge des frais d'une action de formation. Toutefois, pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962, seuls les dix premiers points inscrits sont réservés à cette utilisation. Pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960, aucun point n'est réservé à la formation. La « réservation » exigée par ce texte doit être analysée comme un plancher : si le titulaire veut affecter plus de points acquis *via* son compte personnel de prévention de la pénibilité au financement d'actions de formation, il est en droit de le faire (cf. C. trav., art. L. 4162-4, I).

CPPP sont convertis⁽⁵⁶³⁾ en heures de formation pour abonder le compte personnel de formation⁽⁵⁶⁴⁾ : un point⁽⁵⁶⁵⁾ ouvre droit à vingt-cinq heures de prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue⁽⁵⁶⁶⁾. Le transfert des droits acquis par le canal du compte personnel de prévention de la pénibilité peut ainsi assurer le financement d'au moins cinq cents heures de formation.

347. – Complexité. Cette passerelle entre pénibilité et formation, déjà peu simple à mettre en œuvre en pratique, l'est d'autant moins que les contestations sur le nombre de points acquis sont susceptibles d'être tranchées par des juridictions différentes : le tribunal des affaires de sécurité sociale, concernant les points acquis *via* le CPPP⁽⁵⁶⁷⁾, le conseil de prud'hommes, concernant les points acquis durant l'exécution d'un contrat de travail⁽⁵⁶⁸⁾, le tribunal de grande instance en cas de difficultés rencontrées avec un OPCA⁽⁵⁶⁹⁾, la juridiction administrative en cas de conflit avec la Caisse des dépôts et consignations⁽⁵⁷⁰⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Débit du compte

348. – Éligibilité et élection des formations. Le débit du compte est consécutif à une mobilisation de son titulaire (§ 2) qui ne peut intervenir qu'au profit de formations éligibles au compte personnel de formation (§ 1).

§ 1. – Formations éligibles

349. – Listes, hors listes. Devant l'offre pléthorique relevée sur le marché de la formation, la limitation des formations éligibles au CPF a d'emblée⁽⁵⁷¹⁾ – à contre-courant de ce qui était prévu pour le DIF⁽⁵⁷²⁾ – été la voie choisie afin de garantir l'élévation du

(563) Cette conversion suppose une décision du titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité.

(564) C. trav., art. L. 4162-5. *Adde*, C. trav., art. R. 4162-14.

(565) Lorsque les points du compte personnel de prévention de la pénibilité sont utilisés pour financer une action de formation, ils peuvent être consommés un à un, ce qui n'est pas le cas des autres cas d'utilisation du compte (cf. C. trav., art. R. 4162-5).

(566) C. trav., art. R. 4162-4, 1^{er}. – L'heure de formation est plafonnée à un montant de 12 € (A. 29 déc. 2015, relatif au plafond du montant de l'heure de formation financée au titre du 1^{er} de l'article R. 4126-4 du Code du travail, art. 1^{er} : JO 31 déc. 2015, p. 25360).

(567) D. Asquinazi-Bailleux, *Un nouveau droit de la protection sociale ?* : JCP S 2015, 1235, spéc. n° 24. – Le salarié doit, avant de saisir la caisse, porter sa réclamation devant l'employeur. Après la décision de ce dernier, expresse ou implicite, le salarié dispose d'un délai de deux mois pour porter sa réclamation devant la caisse. L'accusé de réception envoyé par celle-ci indique qu'à défaut de réponse dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande, la réclamation est réputée rejetée et est susceptible d'être contestée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale dans un délai de deux mois (C. trav., art. R. 4162-26 et R. 4162-28). Ce véritable « parcours du combattant » constitue une grave atteinte au droit d'accès à la justice : aucune décision ne sera rendue avant un délai d'au moins deux ans à compter de la naissance du litige.

(568) C. trav., art. L. 1411-1 et s.

(569) COJ, art. L. 211-3.

(570) C. monét. fin., art. L. 518-2.

(571) Ce résultat est directement lié aux travaux de la Cour des comptes consacrés au DIF : Cour des comptes, Rapport public annuel 2009, *Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*, p. 564-603, spéc. p. 585-586.

(572) Dans le cadre du DIF, le salarié disposait d'une « assez grande liberté » (F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 338, n° 474), les actions de formation éligibles étant les actions de promotion,

niveau de qualification des titulaires du compte⁽⁵⁷³⁾. En conséquence, un mécanisme de sélection des formations a été mis en place, non sans soulever quelques difficultés⁽⁵⁷⁴⁾. Doivent être distinguées les formations éligibles après inscription sur une liste élaborée par des instances extérieures à l'entreprise et habilitées à cet effet⁽⁵⁷⁵⁾ (II) et celles qui peuvent être suivies sans passer par une telle inscription (I). Le fait que la formation se déroule sur le territoire national ou à l'étranger est indifférent⁽⁵⁷⁶⁾.

I. – Formations éligibles sans inscription

350. – Éligibilité de plein droit ou non. Au sein des formations éligibles sans inscription sur une liste, doivent être distinguées les formations éligibles de plein droit (A) de celles qui sont éligibles sous conditions (B). Pour favoriser l'utilisation du compte personnel de formation, la loi du 8 août 2016 a ajouté plusieurs formations éligibles sans inscription sur une liste⁽⁵⁷⁷⁾.

A. – Formations éligibles de plein droit

351. – Socle de connaissances et de compétences et évaluation. Deux catégories d'actions sont éligibles de plein droit au compte personnel de formation⁽⁵⁷⁸⁾ des salariés⁽⁵⁷⁹⁾ et des demandeurs d'emploi⁽⁵⁸⁰⁾. Il s'agit des formations permettant

de qualification ou d'acquisition et de perfectionnement des connaissances (J.-M. Verdier, A. Cœuret et M.-A. Souriac, *Droit du travail*, vol. 2, *Rapports individuels*, Dalloz, 16^e éd., 2011, p. 200). L'employeur prenait en charge les frais de formation « dans les limites des droits acquis par le salarié ainsi qu'une partie de la rémunération » (F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 340, n° 477).

(573) ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 13, al. 3 : BOCC 2014/13, p. 193, non étendu. – P. Cailaud, *Un « droit à la qualification » enfin effectif ? : Dr. soc.* 2014, p. 1000. – V. pour une critique du système actuel : J.-P. Willems, *Compte personnel de formation : et si l'on faisait en sorte que cela fonctionne ?*, mars 2015, disponible sur : <http://willemsconsultants.hautetfort.com/media/01/02/1142036057.pdf> : « Le choix a été fait de conditionner l'usage du compte personnel de formation à l'obtention d'une certification. Avec un double objectif : le premier est de favoriser la traçabilité des compétences acquises et la possibilité pour leurs titulaires de les faire reconnaître ; le second, plus implicite, est qu'une formation conduisant à une certification présente, *a priori*, plus de garanties en matière de qualité que les autres, ce qui reste largement de l'ordre du présupposé. Et peut-être peut-on rajouter une troisième idée sous-jacente : celle de réguler enfin le marché de la formation par la certification des formations avant d'enchaîner sur la certification des organismes de formation, ce dont est porteur le décret à venir sur la qualité. Ce choix du tout certifiant a été fait sans considération de la réalité et d'un état des lieux en la matière : l'incapacité de la CNCP à mettre en place l'inventaire des certifications non diplômantes depuis 2009, le temps d'appropriation nécessaire des processus de certification par les branches professionnelles (toutes n'ayant pas les pratiques de la métallurgie ou de la réparation et du commerce automobile dans ce domaine) et la méconnaissance de ces mêmes processus par une large part du marché de la formation mais aussi des entreprises. Tout concourrait à ce que ce choix nécessite un temps de mise en œuvre étalé dans le temps et rende illusoire l'objectif d'un système opérationnel au 1^{er} janvier 2015 ».

(574) V., par ex. la position de M. Cozin, *Compte personnel de formation – une nouvelle usine à gaz ? : Entreprise et Carrières* 22-28 avr. 2014, n° 1189, p. 20, spéc. p. 27 : « L'imputabilité était un problème d'employeur, l'éligibilité va devenir un casse-tête pour le salarié ». – Adde, G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 43-45 et p. 76 : « Le système actuel est toutefois unanimement reconnu comme trop complexe et rigide. Ainsi deux titulaires d'un CPF n'ont pas accès aux mêmes formations selon qu'ils relèvent de régions ou de branches distinctes. Il est donc urgent de simplifier ce mécanisme en se plaçant du point de vue de l'utilisateur, c'est-à-dire en fusionnant l'ensemble des listes dans un document unique et en renforçant leur régulation à l'échelle nationale ».

(575) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 150.

(576) C. trav., art. L. 6323-6-1.

(577) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 4^e : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(578) C. trav., art. L. 6323-6, I.

(579) C. trav., art. L. 6323-16, I, al. 1^{er}.

(580) C. trav., art. L. 6323-21, I.

l'acquisition du socle de connaissances et de compétences de base⁽⁵⁸¹⁾ et des actions d'évaluation des compétences des individus préalablement ou postérieurement à ces formations⁽⁵⁸²⁾. Le socle de connaissances et de compétences⁽⁵⁸³⁾ doit être distingué du socle commun de connaissances, de compétences et de culture que chaque élève doit acquérir grâce à l'ensemble des enseignements dispensés au cours de la scolarité obligatoire, en application de l'article L. 122-1-1 du Code de l'éducation⁽⁵⁸⁴⁾. Leurs contenus sont similaires, mais différents⁽⁵⁸⁵⁾. La définition de ce socle, qui fait par ailleurs l'objet d'une certification⁽⁵⁸⁶⁾, intéresse au premier chef les régions, considérées comme davantage soucieuses des formations aux savoirs de base que les entreprises⁽⁵⁸⁷⁾.

B. – Formations éligibles sous conditions

352. – Accompagnement à la VAE. Depuis la loi du 5 mars 2014⁽⁵⁸⁸⁾, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)⁽⁵⁸⁹⁾ est éligible au compte personnel de formation⁽⁵⁹⁰⁾. Les conditions de cette éligibilité qui devaient être précisées par décret n'ont pas encore été définies.

353. – Bilan de compétences. Le bilan de compétences est un dispositif qui a souffert de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 puisqu'il n'a pas été éligible au CPF alors qu'il l'était au droit individuel à la formation⁽⁵⁹¹⁾. En conséquence,

(581) L'accès au droit à la formation des personnes qui ont besoin d'acquérir des savoirs de base peut être sérieusement freiné par l'organisation d'un compte exclusivement dématérialisé. Comment garantir l'effectivité du CPF aux personnes ne disposant pas de compétences en lecture ou en informatique ? Pour elles, un accompagnement est indispensable. À défaut, la proclamation d'un droit personnel à la formation ne serait que déclaration d'intention (V. en ce sens : C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 31. – Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 69, § 325 et s.).

(582) C. trav., art. L. 6323-6, I. – L'évaluation préalable vise à adapter l'action de formation aux besoins de la personne en tenant compte de ses acquis (C. trav., art. R. 6113-5). Son financement a été rendu possible, de même que celui de l'évaluation postérieure au suivi de la formation, par la loi du 8 août 2016 (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 9, II, 4°, a) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(583) P. Le Cochu, *Le compte personnel de formation en pratique – Première partie : alimentation, abondements et utilisation* : Cah. DRH 2015, n° 225, p. 20, spéc. p. 34-35.

(584) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 152.

(585) P. Caillaud, *Un « droit à la qualification » enfin effectif ?* : Dr. soc. 2014, n° 1000, spéc. p. 1004. – Ces deux socles doivent être également distingués du socle de compétences clés défini au niveau européen (cf. PE et Cons. UE, recom. n° 2006/962/CE, 18 déc. 2006 sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie : JOUE n° L 394/10, 30 déc. 2006).

(586) Sur ce point, V. *infra*, n° 761.

(587) ARF, *Contribution de l'ARF pour la réussite de la réforme de la formation : porter ensemble de nouveaux droits universels pour les personnes, faire vivre le compte personnel de formation et construire une nouvelle gouvernance*, sept. 2014, pt 2.3, p. 11. – V. sur la définition du socle : D. n° 2015-172, 13 févr. 2015, relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles : JO 15 févr. 2015, p. 2924.

(588) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, I, 3^o : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(589) L'accompagnement à la VAE est distinct de la VAE en tant que telle (V. en ce sens : P. Le Cochu, *Le compte personnel de formation en pratique – Première partie : alimentation, abondements et utilisation* : Cah. DRH 2015, n° 225, p. 20, spéc. p. 35). – V. égal. pour une assimilation malencontreuse de la VAE avec l'accompagnement à la VAE : S. Thomas, *CPF : précisions sur son alimentation et son utilisation* : Cah. Lamy du CE 2014, n° 142, p. 6, spéc. p. 7.

(590) C. trav., art. L. 6323-6, I. – V. sur ce point : C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 32-33. – Un des problèmes majeurs de la VAE tient par ailleurs dans la difficulté de constituer des jurys (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 88, § 409).

(591) COPANEF, *Rapport de préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences*, avr. 2015, p. 7 et 18.

proposition a été faite de « rétablir » l'éligibilité au compte personnel de formation des bilans de compétences⁽⁵⁹²⁾. Cette suggestion n'a pas été correctement transposée par la loi du 8 août 2016⁽⁵⁹³⁾ en dépit des travaux préparatoires ayant précédé son adoption⁽⁵⁹⁴⁾. Le texte de loi vise non les bilans de compétences, mais « les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences »⁽⁵⁹⁵⁾. Cette rédaction n'a aucun sens et ne doit pas être interprétée littéralement⁽⁵⁹⁶⁾.

354. – Apprentissage de la conduite. La loi du 27 janvier 2017 a rendu éligible au compte personnel de formation les formations permettant de préparer les épreuves théorique et pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger⁽⁵⁹⁷⁾.

355. – Création, reprise d'entreprise. Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises, donc les actions comprenant également l'accompagnement, l'information et le conseil⁽⁵⁹⁸⁾, sont éligibles au compte personnel de formation⁽⁵⁹⁹⁾. Cet ajout résultant de la loi du 8 août 2016⁽⁶⁰⁰⁾ suscite la perplexité. Le compte personnel de formation a été conçu comme un dispositif extrêmement contraignant s'agissant des formations auxquelles il donne accès. Il est donc paradoxal qu'il puisse désormais servir à financer des actions de conseil à la création d'entreprise qui ne relèvent pas de la formation professionnelle. Celles-ci ne peuvent, en tout état de cause, être délivrées que par des organismes de formation déclarés⁽⁶⁰¹⁾.

356. – Formations inscrites au programme régional. À compter du 1^{er} janvier 2017, les formations inscrites au programme régional de formation professionnelle peuvent être éligibles au compte personnel de formation⁽⁶⁰²⁾. Cependant, ces formations ne sont éligibles que pour les personnes qui ont droit à « une durée complémentaire de formation qualifiante » au sens de l'article L. 122-2 du Code de l'éducation⁽⁶⁰³⁾.

357. – Volontaires et bénévoles en service civique. Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique⁽⁶⁰⁴⁾ d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions sont éligibles au compte

(592) G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 43.

(593) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 4^o, b) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(594) Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 3675, 7 avr. 2016, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, p. 60, 515-517 et 538-539.

(595) C. trav., art. L. 6323-6, III, 2^o.

(596) C. trav., art. D. 6323-8-1. – *Adde*, D. n° 2016-1367, 12 oct. 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité, art. 2 : JO 14 oct. 2016, texte n° 28 sur 130 et rect. JO 29 oct. 2016, texte n° 33 sur 157.

(597) L. n° 2017-86, 27 janv. 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 66, I, 1^o, b) : JO 28 janv. 2017, texte n° 1 sur 109.

(598) Sur ces actions, *V. infra*, n° 706.

(599) C. trav., art. L. 6323-6, III, 3^o.

(600) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 4^o, b) : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(601) C. trav., art. D. 6323-8-2. – *Adde*, D. n° 2016-1367, 12 oct. 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité, art. 2 : JO 14 oct. 2016, texte n° 28 sur 130 et rect. JO 29 oct. 2016, texte n° 33 sur 157.

(602) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 6^o : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(603) C. trav., art. L. 6323-7, al. 4.

(604) Cf. C. trav., art. L. 6313-13.

personnel de formation dans des conditions à définir par décret⁽⁶⁰⁵⁾. Cependant, cette éligibilité est fortement limitée. Elle ne peut être financée qu'avec les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen⁽⁶⁰⁶⁾.

II. – Formations éligibles après inscription

358. – Inscription, contrôle. La plupart des formations doivent être inscrites sur une liste (A) contrôlée par l'administration (B) pour être éligibles au CPF.

A. – Établissement des listes de formations éligibles

359. – Délimitation. L'inscription sur une liste s'effectue en deux temps. Il faut d'abord délimiter le périmètre des formations éligibles, constituant un « vivier »⁽⁶⁰⁷⁾ de formations certifiantes (1°). Doivent ensuite être isolées, au sein de ce vivier, les formations qui peuvent effectivement être suivies *via* le compte personnel de formation des salariés (2°) ou des demandeurs d'emploi (3°).

1° Délimitation du vivier

360. – Vers le « tout certifiant ». Quatre catégories de formations peuvent prétendre à l'éligibilité au compte personnel de formation. Sont concernées les formations sanctionnées par : 1) une certification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles⁽⁶⁰⁸⁾ ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle⁽⁶⁰⁹⁾, classée au sein du répertoire⁽⁶¹⁰⁾, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences⁽⁶¹¹⁾ ; 2) un certificat de qualification

(605) Cette éligibilité ne pourra être effective qu'après le 1^{er} janvier 2017 et la publication du décret nécessaire à l'application du texte qui en constitue le support (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 4°, b), et V : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(606) C. trav., art. L. 6323-6, III, 4°.

(607) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 151.

(608) Selon le rapporteur du projet de loi à l'Assemblée nationale, « il existe plus de 14 000 titres et diplômes enregistrés au RNCP » (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, *op. cit.*, p. 151). Pourtant, la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) n'en recense en 2014 que 10 209, dont seulement 7 846 ont le statut de « fiche-répertoire active » (CNCP, Rapport annuel 2014, p. 5). « Le répertoire comporte des certifications ayant des origines et des sources de légitimité différentes : État, partenaires sociaux, institutions prestigieuses, etc. Les procédures diffèrent pour entrer dans le même répertoire : l'enregistrement de droit concerne huit ministères certificateurs dont la construction des diplômes fait l'objet d'un avis des partenaires sociaux : les ministères de l'Éducation nationale, de l'Emploi, de l'Agriculture, des Affaires sociales, de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, et de la Culture. Les diplômes de l'enseignement supérieur (universités) sont également enregistrés de droit, après envoi de la fiche descriptive de diplôme à la CNCP. Les enregistrements sur demande sont le fait des branches professionnelles, de certains ministères (Défense, Intérieur), des Chambres consulaires, d'organismes de formation privés ou encore d'institutions publiques (du CNAM, des GRE-TA [groupement d'établissements] sur des champs très spécifiques, des universités pour des diplômes non habilités). Ces demandes sont examinées au vu de plusieurs considérations : l'opportunité de la création ou de renouvellement, la nature des activités exercées par trois promotions successives, l'ingénierie de certification, l'ouverture à la VAE » (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 115, § 477).

(609) Puisque le CPF ne permet pas nécessairement le suivi de formations longues, l'Inspection générale des affaires sociales a proposé la suppression de la limite de validité de cinq ans pour les validations partielles constitutives d'une qualification (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 89, *recomm.* n° 20).

(610) Le répertoire est géré par la Commission nationale de la certification professionnelle dont le manque de moyens pour faire face à un nombre de sollicitations en forte hausse a été souligné (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 78, § 375), y compris, et à plusieurs reprises, par la CNCP. Ces réclamations ont fini par trouver un écho favorable (CNCP, Rapport annuel 2014, p. 3).

(611) Sur les blocs de compétences, V. *infra*, n° 748.

professionnelle⁽⁶¹²⁾ ; 3) une certification inscrite à l'inventaire⁽⁶¹³⁾. S'ajoutent aux trois catégories précédentes les formations « concourant à la qualification des demandeurs d'emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées »⁽⁶¹⁴⁾. L'imprécision de cette dernière catégorie soulève des interrogations quant à la délimitation de son périmètre : on ne définit pas une action de formation en se contentant d'en désigner le « financeur ».

2° Formation des salariés

361. – Listes nationales et régionales. Sont seules éligibles les formations appartenant à la catégorie précédemment définie qui figurent sur des listes, actualisées régulièrement⁽⁶¹⁵⁾ et transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽⁶¹⁶⁾ et à la Caisse des dépôts et consignations⁽⁶¹⁷⁾ pour publication sur le site Internet du compte personnel de formation⁽⁶¹⁸⁾. Est ainsi assurée, en tout temps, l'information des titulaires d'un CPF. La loi n'énumère pas, parmi les formations certifiantes, celles qui sont éligibles au compte personnel de formation⁽⁶¹⁹⁾ : elle se borne à identifier les autorités compétentes pour inscrire les certifications sur des listes⁽⁶²⁰⁾. Ces autorités sont soit nationales⁽⁶²¹⁾ (a), soit régionales (b). Elles doivent, depuis le 10 août 2016, déterminer les critères selon lesquels les formations sont inscrites et publier leurs listes⁽⁶²²⁾.

(612) Sur les certificats de qualification professionnelle (CQP), V. *infra*, n° 747.

(613) « Les certifications recensées au sein de l'inventaire doivent répondre à un usage social et à un usage économique, et satisfaire les besoins de mobilité professionnelle » (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 81, § 382). – « L'inventaire est censé viser l'ensemble des habilitations qui permettent d'exercer une activité : toutes renforcent donc l'employabilité du salarié. Mais certaines sont des habilitations obligatoires qui relèvent donc de la responsabilité de l'employeur et qui n'ont pas vocation à être financées au titre des droits figurant sur le compte personnel de formation. Aussi, les habilitations retenues figureront-elles dans les listes des formations effectivement éligibles au compte personnel de formation » (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 152).

(614) C. trav., art. L. 6323-6, II, 4°.

(615) C. trav., art. L. 6323-16, II.

(616) Ce n'est pas le CNEFOP mais le COPANEF qui publie sur le site Internet du FPSPP, grâce aux informations données par la Caisse des dépôts et consignations, la liste globale des certifications éligibles au CPF. Au 16 octobre 2016, ce sont 10 971 certifications qui ont été sélectionnées sur des listes (« Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2017, nov. 2016, p. 6). Ce total permet d'éliminer les doublons. Toutes listes confondues, ce sont près de 49 000 certifications qui sont éligibles au CPF (FPSPP, *Rapport au Parlement*, oct. 2016, p. 125).

(617) C. trav., art. L. 6323-16, III. *Adde*, C. trav., art. L. 6323-8, III.

(618) Sur la question de la transmission des listes, V. *infra*, n° 368.

(619) Selon M. Forestier, chargé de mission sur la formation professionnelle à la conférence des présidents d'université (CPU), il serait pourtant « plus sage » que les titres inscrits au RNCP figurent de droit dans la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. « Pourquoi chaque université doit-elle déposer son dossier [pour faire figurer ses diplômés nationaux dans la liste] ? » (C. Buyck, *CPF : la CPU et la FCU en posture de combat sur l'éligibilité de droit de leurs diplômés nationaux* : AEF *Dépêche* 5 juin 2015, n° 501765).

(620) En application de l'article L. 6323-16, I, alinéa 1^{er}, une même formation peut figurer sur plusieurs listes.

(621) V. sur ce point la proposition de l'ARF visant à ce que la liste nationale consolide toutes les listes de formation de branche et les listes régionales afin de favoriser les éventuelles mobilités géographiques ou professionnelles souhaitées par les bénéficiaires d'un CPF : ARF, *Contribution de l'ARF pour la réussite de la réforme de la formation : porter ensemble de nouveaux droits universels pour les personnes, faire vivre le compte personnel de formation et construire une nouvelle gouvernance*, sept. 2014, pt 2.2, p. 10.

(622) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 79 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. Il aurait été plus judicieux de ne pas cantonner cette obligation aux seules listes de formation éligibles aux salariés.

a) Listes nationales

362. – **CPNE, COPANEF.** Au niveau national, trois autorités sont compétentes, dont deux à titre principal, pour inscrire des formations éligibles au compte personnel de formation. Il s'agit d'abord des commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles⁽⁶²³⁾. À défaut d'une telle commission ou en l'absence d'élaboration d'une liste de sa part, il revient aux signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel d'établir les listes de formation éligibles au CPF⁽⁶²⁴⁾. Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation est enfin chargé de la même fonction⁽⁶²⁵⁾.

Ces trois autorités recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées, notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité⁽⁶²⁶⁾.

b) Listes régionales

363. – **COPAREF.** Peuvent s'ajouter aux listes nationales, des listes régionales établies par les différents comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation⁽⁶²⁷⁾, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, le cas échéant, en concertation avec le bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽⁶²⁸⁾. L'articulation entre listes nationale et régionales est, au demeurant, source de difficultés⁽⁶²⁹⁾.

3° Formation des demandeurs d'emploi

364. – **Demandeurs d'emploi.** Les demandeurs d'emploi ont accès à des formations, au titre du compte personnel de formation, différentes de celles accessibles

(623) C. trav., art. L. 6323-16, I, 1°. – Sur les 473 branches ayant fait l'objet d'une mesure de représentativité, la DGT a dénombré « 345 conventions collectives nationales dont 268 comportaient une CPNE, ce qui donne un ordre de grandeur quant au nombre maximal de listes de branches qui pourront être établies » (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 81, § 382). L'élaboration des listes pose de nombreuses questions juridiques. Pour M. Luttringer, les procédures d'élaboration de reconnaissance des CQP et CQPI doivent répondre à un formalisme rigoureux qui ne peut être que celui du droit de la négociation collective. « Il en résulte que les CQP n'ont d'existence et de valeur juridique que s'ils ont été validés sous la forme d'un avenant à un accord de branche sur la formation, et le cas échéant soumis à la procédure d'extension » (J.-M. Luttringer, *Quelques questions juridiques à propos de l'orientation du choix de la formation des titulaires d'un CPF par des répertoires, socles, listes et inventaires*, juin 2014, chron. 90, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

(624) V. sur la proposition de fusion des listes émanant des deux OPCA interprofessionnels : CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 44.

(625) C. trav., art. L. 6323-16, I, 2°. Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation doit toutefois procéder, antérieurement aux inscriptions, à une consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. La liste élaborée par le COPANEF est communément appelée la LNI : liste nationale interprofessionnelle. 3 046 certifications y sont recensées au 5 juillet 2016 (cf. <http://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-professionnels/professionnels-de-l'emploi-et-de-la-formation-professionnelle-0>).

(626) C. trav., art. L. 6323-16, I, al. 5.

(627) Il s'agit du comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

(628) C. trav., art. L. 6323-16, I, 3°.

(629) « Une certification présente dans la plupart des listes régionales interprofessionnelles pourrait être inscrite directement et uniquement à la liste nationale interprofessionnelle afin d'éviter de la répéter 29 fois » (Cabinet Ambroise Bouteille et associés, *Diagnostic et recommandations en matière d'articulation entre la liste nationale interprofessionnelle du COPANEF et les listes régionales interprofessionnelles des COPAREF*, rapp. 12 mai 2015 commandé par le COPANEF, p. 53).

aux salariés : les listes de formations éligibles au CPF diffèrent en partie. Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier des formations figurant sur la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation⁽⁶³⁰⁾, mais non de celles figurant sur les listes élaborées par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche ou par les signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel⁽⁶³¹⁾. Ils bénéficient en revanche de listes spécifiques élaborées par les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation de la région⁽⁶³²⁾ dans laquelle ils sont domiciliés⁽⁶³³⁾. Pour faciliter leur mobilité géographique, chaque comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation peut inscrire sur la liste qu'il élabore les formations figurant sur une liste élaborée par d'autres comités de ce type⁽⁶³⁴⁾, ce qui ne facilite pas l'articulation des listes entre elles⁽⁶³⁵⁾.

365. – Bénéficiaires du CSP. N'étant plus salariés mais pas encore demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ont accès, en qualité de stagiaires de la formation professionnelle⁽⁶³⁶⁾, à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que la formation retenue corresponde au projet de reclassement du bénéficiaire⁽⁶³⁷⁾. Cette précision résulte de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, agréée par le ministre du Travail⁽⁶³⁸⁾. Il est pour le moins curieux, et sans doute contestable, que le législateur ait construit un régime restrictif et particulièrement complexe des formations éligibles au CPF qui peut être, au moins en partie, écarté par convention⁽⁶³⁹⁾...

(630) C. trav., art. L. 6323-21, I, 1^{er}.

(631) C. trav., art. L. 6323-21, I, *in fine*.

(632) « Les listes régionales pour les demandeurs d'emploi sont les seules à pouvoir intégrer des formations hors RNCP et inventaire lorsqu'elles sont financées par le Conseil régional ou Pôle emploi dès lors que la qualité de l'insertion est avérée et reconnue par le COPAREF. Les COPAREF ont donc dû faire face à la nécessité d'analyser une offre de formation sur laquelle ils n'avaient pas toujours beaucoup d'informations » (CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 41).

(633) C. trav., art. L. 6323-21, I, 2^o. Ces listes, actualisées de façon régulière, sont élaborées à partir du programme régional de formation professionnelle des personnes à la recherche d'un emploi. La procédure d'élaboration impose, d'une part, un diagnostic et une concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, et, d'autre part, une consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent. Le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation peut, au regard de la situation de l'emploi dans la région, ajouter ou retrancher des formations par rapport au programme régional de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, ce qui suppose, dans ce dernier cas, la fourniture d'un avis motivé. À défaut d'adoption d'une liste par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation, les formations financées par la région, Pôle emploi et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées figurant sur le programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi, sont éligibles au CPF.

(634) C. trav., art. R. 6323-11. L'application de cette disposition fait l'objet d'un suivi du CNEFOP. Pourtant, c'est le COPANEF qui s'est saisi de cette question : Cabinet Ambroise Bouteille et associés, *Diagnostic et recommandations en matière d'articulation entre la liste nationale interprofessionnelle du COPANEF et les listes régionales interprofessionnelles des COPAREF*, rapp. 12 mai 2015 commandé par le COPANEF, p. 51-52.

(635) Cabinet Ambroise Bouteille et associés, *op. cit.*

(636) C. trav., art. L. 1233-67, al. 4. – ARF, *Contribution de l'ARF pour la réussite de la réforme de la formation : porter ensemble de nouveaux droits universels pour les personnes, faire vivre le compte personnel de formation et construire une nouvelle gouvernance*, sept. 2014, pt 2.2, p. 10.

(637) S. Thomas, *Les nouveautés du contrat de sécurisation professionnelle* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 146, p. 8.

(638) A. 16 avr. 2015, relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle (NOR : ETS1508229A) : JO 23 avr. 2015, p. 7184, spéc. art. 11, al. 2 de la convention du 26 janvier 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle annexée à l'arrêté.

(639) Cet accord n'est toutefois pas illégal puisque la loi prévoit le recours à un accord agréé pour définir les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (C. trav., art. L. 1233-68). V. égal. bureau du COPANEF,

B. – Contrôle des listes de formations éligibles

366. – Contrôle. Le ministre chargé de la formation professionnelle est tenu de vérifier les conditions dans lesquelles sont élaborées les listes de formations éligibles au CPF des salariés et des demandeurs d'emploi, notamment la compétence des organismes ayant participé à leur élaboration⁽⁶⁴⁰⁾. Les listes de formations établies par une commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche ou les partenaires sociaux signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel sont contrôlées lors de la procédure d'extension de ces conventions et accords collectifs de travail⁽⁶⁴¹⁾, ce qui pourrait être source de complications si le ministre du Travail⁽⁶⁴²⁾ n'était pas chargé de la formation professionnelle⁽⁶⁴³⁾. Le contrôle administratif porte également, selon les cas, sur l'effectivité de l'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles⁽⁶⁴⁴⁾, de l'inscription à l'inventaire⁽⁶⁴⁵⁾, du respect des conditions d'établissement des certificats de qualification professionnelle⁽⁶⁴⁶⁾ ou des listes régionales de formations éligibles au CPF des demandeurs d'emploi⁽⁶⁴⁷⁾. Au cours de ces vérifications, l'administration peut solliciter, en tant que de besoin, l'expertise du président de la Commission nationale de la certification professionnelle⁽⁶⁴⁸⁾.

367. – Rejet. Si l'administration constate un manquement dans l'élaboration d'une liste en ce qui concerne l'inscription d'une certification sur celle-ci, elle rejette l'ensemble de la liste en motivant sa décision et en la notifiant par tout moyen à l'autorité chargée de son élaboration⁽⁶⁴⁹⁾. Une telle décision de rejet constitue-t-elle un acte administratif individuel ou un acte réglementaire⁽⁶⁵⁰⁾ ? Si la question

Délib. 9 juin 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle et organisant le financement du CSP par le FPSPP : <http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/copanef/les-actualites/copanef-actualites>.

(640) C. trav., art. R. 6323-8, I, al. 1^{er}.

(641) C. trav., art. R. 6323-8, I, al. 2. *Adde*, C. trav., art. L. 2261-15 et s. – V. sur l'extension des conventions et accords collectifs de travail : B. Teysié, *Droit du travail, relations collectives*, LexisNexis, 10^e éd., 2016, p. 961 et s., n^{os} 1827 et s. – L. Dauxerre, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, LexisNexis, 2015, p. 72 et s., n^{os} 139 et s. – C. Hablot, *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, thèse Paris II, EPA, 2013, préf. B. Teysié, p. 43 et s., n^{os} 37 et s. – N. Dauxerre, *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, thèse Paris II, PUAM, 2005, préf. B. Teysié, p. 213 et s., n^{os} 177 et s. – G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 30^e éd., 2015, p. 1487 et s., n^{os} 1412 et s. – M. Despax, *Négociations, conventions et accords collectifs*, in G.-H. Camerlynck (ss dir.), *Traité de droit du travail*, t. 7, Dalloz, 2^e éd., 1989, p. 463 et s., n^{os} 251 et s.

(642) « Il convient à ce titre de rappeler les principales étapes permettant la conclusion d'un accord susceptible d'extension. Un constat doit être dressé : celui de l'omniprésence du ministre du Travail » (N. Dauxerre, *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, thèse Paris II, PUAM, 2005, préf. B. Teysié, p. 255 et s., n^{os} 219 et s.) – « L'auteur de la décision d'extension est le ministre chargé du travail » (C. Hablot, *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, thèse Paris II, EPA, 2013, préf. B. Teysié, spéc. p. 123, n^o 140).

(643) La question n'est pas simplement théorique : l'histoire de la V^e République nous apprend qu'au gré des changements de gouvernement et des remaniements, le ministère en charge de la formation professionnelle peut être un ministère à part entière (par ex. lorsque Marcel Rigout était ministre de la formation professionnelle des Gouvernements Mauroy II et III), être un secrétariat d'État sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale (par ex. lorsque Nicole Catala était secrétaire d'État chargée de la formation professionnelle sous la tutelle de René Monory, ministre de l'Éducation nationale du Gouvernement Chirac II) ou encore, être un ministre délégué sous la tutelle du ministre du Travail, ce qui est le cas le plus fréquent (par ex. lorsque Thierry Repentin était ministre délégué chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage sous la tutelle de Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social du Gouvernement Ayrault II).

(644) C. trav., art. R. 6323-8, II, 1^o.

(645) C. trav., art. R. 6323-8, II, 3^o.

(646) C. trav., art. R. 6323-8, II, 2^o. *Adde*, C. trav., art. L. 6314-2.

(647) C. trav., art. R. 6323-8, II, 4^o.

(648) C. trav., art. R. 6323-8, II, al. 7.

(649) C. trav., art. R. 6323-8, III, al. 2.

(650) V. not. sur ces distinctions : D. Truchet, *Droit administratif*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 219 et s., n^{os} 703 et s. – P.-L. Frier et J. Petit, *Droit administratif*, LGDJ-Lextenso, 10^e éd., 2015, p. 105 et s., n^{os} 145 et s. – Y. Gaudemet, *Traité de droit administratif*, t. 1, *Droit administratif général*, LGDJ, 16^e éd., 2001, p. 519 et s., n^{os} 1114 et s.

n'est pas simple⁽⁶⁵¹⁾ et peut, au demeurant, laisser place à une catégorie intermédiaire⁽⁶⁵²⁾, sa résolution est d'importance pour connaître le régime de cet acte administratif⁽⁶⁵³⁾. L'opposabilité de la décision étant organisée au moyen d'une notification, et la décision devant être motivée, la qualification d'acte individuel pourrait être retenue⁽⁶⁵⁴⁾. Pourtant cet acte est susceptible de produire des effets à l'égard de tous les titulaires d'un compte personnel de formation⁽⁶⁵⁵⁾.

368. – Transmission. Si la liste de formations satisfait aux contrôles administratifs, elle peut être transmise à la Caisse des dépôts et consignations sous forme dématérialisée⁽⁶⁵⁶⁾ pour être publiée sur le site Internet du compte personnel de formation qu'elle gère et sur le site Internet de la Commission nationale de la certification professionnelle⁽⁶⁵⁷⁾.

§ 2. – Mobilisation du compte

369. – Volonté, cherté. La mobilisation du compte suppose l'expression d'une volonté (I) susceptible d'avoir des conséquences financières (II)⁽⁶⁵⁸⁾.

I. – Mobilisation souhaitée

370. – Initiative de la mobilisation. Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, ce qui est un truisme puisque ce dernier est censé être à l'initiative de l'utilisation du compte⁽⁶⁵⁹⁾. Est en conséquence

(651) B. Seiller, *Le changement et les actes administratifs unilatéraux* : *Rev. dr. Assas* févr. 2015, n° 10, « Le changement du droit », p. 220.

(652) Il existe une distinction en droit administratif entre les actes réglementaires et les actes individuels qui n'épuise pas toutes les catégories d'actes administratifs puisqu'il existe des actes « à mi-chemin » entre ces deux catégories. Ces actes sont qualifiés, selon des termes tenus pour équivalents, de « non réglementaires », de « décisions d'espèce », d'actes « particuliers » ou « spécifiques » (C. Debbasch et F. Colin, *Droit administratif*, Economica, 11^e éd., 2014, p. 356. – Y. Gaudemet, *Traité de droit administratif*, t. 1, *Droit administratif général*, LGDJ, 16^e éd., 2001, p. 522, n° 1119).

(653) Le régime de l'entrée en vigueur, de l'opposabilité, de la modification, du contrôle contentieux et de l'extinction de ces actes diffère selon la catégorie à laquelle ils appartiennent.

(654) Il s'agirait cependant d'une qualification inversée. V. sur ce point : C. Vautrot-Schwartz, *La qualification juridique en droit administratif*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. public », t. 263, 2010, préf. D. Truchet, spéc. p. 174, n° 227, p. 186-190, n° 244-248. – B. Seiller, *Droit administratif*, t. 2, *L'action administrative*, Flammarion, 6^e éd., 2016, p. 184-195. – V. sur le régime des actes individuels : Y. Gaudemet, *Droit administratif*, LGDJ, 21^e éd., 2015, p. 288-289, n°s 641-642. – P. Chrétien, N. Chiffrot et M. Tourbe, *Droit administratif*, Sirey, 15^e éd., 2016, p. 561, n° 637.

(655) V. par analogie : une décision de radiation de plusieurs médicaments de la liste des spécialités pharmaceutiques remboursables aux assurés sociaux a le caractère d'un acte réglementaire (CE, 1^{er} et 4^e ss-sect. réunies, 9 juill. 1993, n°s 125761, 125792 à 125795, *Assoc. Force Ouvrière consommateurs* : *Rec. CE* 1993, p. 212 ; *JurisData* n° 1993-045413 ; *RJS* 1993, p. 572, concl. G. Le Chatellier égal. publiées in *CJEG* 1993, 567 ; *AJDA* 1994, p. 155, note X. Prétot ; *RJS* 10/1993, n° 1044).

(656) C. trav., art. R. 6323-8, III, al. 1^{er}. *Adde*, C. trav., art. R. 6323-9. À cette fin, les autorités chargées d'élaborer les listes de formation transmettent à la Caisse des dépôts et consignations l'identité des personnes habilitées pour l'exercice de cette transmission.

(657) C. trav., art. R. 6323-10. Les publications doivent faire l'objet d'un archivage accessible sur ces sites Internet. – En dépit de ce texte, le site Internet de la Commission nationale de la certification professionnelle ne mentionne à ce jour aucune information concernant les formations éligibles au CPF. En effet, en application des articles L. 6323-16, III, et L. 6323-21, II, seuls le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et la Caisse des dépôts et consignations sont destinataires des listes de formation éligibles au compte personnel de formation, à l'exclusion de la Commission nationale de la certification professionnelle.

(658) Le DIF concernait 300 000 bénéficiaires en 2012. L'IGAS estimait entre 600 000 et un million le nombre de personnes susceptibles de mobiliser leur CPF dès l'année 2015 (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 66-67, § 320 et s.).

(659) C. trav., art. L. 6323-2.

tout aussi paradoxal le fait que la loi prévoit que le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute⁽⁶⁶⁰⁾.

371. – Départ en formation. Signe que le compte personnel de formation repose sur une initiative du salarié, l'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail⁽⁶⁶¹⁾. Ce régime a également pour objet de faciliter le départ en formation des salariés dans une logique de co-investissement. En revanche, afin d'éviter une désorganisation de l'entreprise⁽⁶⁶²⁾, l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation doit être obtenu⁽⁶⁶³⁾ si la formation se déroule, même partiellement, pendant le temps de travail⁽⁶⁶⁴⁾. Un tel accord ne porte que sur le calendrier de la formation, non sur son contenu, en cas⁽⁶⁶⁵⁾ : 1) de suivi d'une formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences et des actions d'évaluation qui lui sont associées ; 2) d'accompagnement à la VAE ; 3) d'utilisation des heures créditées suite à un abondement correctif ; 4) de stipulations conventionnelles contenues dans un accord de branche, d'entreprise ou de groupe⁽⁶⁶⁶⁾.

372. – Lorsque le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité veut abonder son CPF *via* les droits acquis au titre du premier, il joint à sa demande de formation un document précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à celle-ci au titre des heures acquises par le compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce document indique le poste occupé par le salarié et la nature de la formation souhaitée afin de permettre d'en apprécier l'éligibilité⁽⁶⁶⁷⁾.

II. – Mobilisation financée

373. – CPF et temps de travail. Le fait que la formation soit suivie pendant le temps de travail ou en dehors de ce dernier n'a pas seulement une incidence sur le traitement de la demande du salarié : le régime des heures concernées en est substantiellement modifié. Suivies sur le temps de travail, les heures consacrées à la formation constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par

(660) *Ibid.* Comment le titulaire du compte peut-il refuser de mobiliser son compte lorsqu'il est à l'initiative du suivi d'une formation ? La rédaction de l'article L. 6323-2 du Code du travail est sans doute marquée par les dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi qui n'envisageaient pas encore une initiative exclusivement salariale du CPF et visaient à éviter un déport du plan de formation vers ce nouveau dispositif (cf. C. trav., art. L. 6111-1 dans sa rédaction postérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 5, I, 2° : JO 16 juin 2013, p. 9958).

(661) C. trav., art. L. 6323-17, al. 1^{er}. – La formation suivie dans le cadre du CPF en dehors du temps de travail constitue un véritable droit opposable du salarié, non seulement à l'encontre de son employeur mais aussi de l'organisme « financeur », ce qui n'est pas le cas dans le cadre du CIF (C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 30).

(662) À la différence d'autres dispositifs de formation, aucune règle visant à limiter les absences simultanées liées à un départ en formation *via* le CPF n'a été introduite.

(663) P. Le Cohu, *Le compte personnel de formation en pratique – Première partie : alimentation, abondements et utilisation* : Cah. DRH 2015, n° 225, p. 20, spéc. p. 37-38.

(664) C. trav., art. L. 6323-17, al. 2. La demande du salarié doit être formalisée au moins soixante jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est d'une durée inférieure à six mois. Si la formation est d'une durée supérieure à six mois, la demande du salarié doit être formalisée au moins cent vingt jours avant le départ en formation (C. trav., art. R. 6323-4). L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de trente jours calendaires qui lui est imposé pour notifier sa réponse au salarié entraîne son acceptation implicite (C. trav., art. L. 6323-17, al. 2 et R. 6323-4, III).

(665) C. trav., art. L. 6323-17, al. 2.

(666) C. trav., art. R. 6323-4, II.

(667) C. trav., art. R. 4162-11 et s. V. égal. C. trav., art. R. 4162-8.

l'employeur de la rémunération du salarié⁽⁶⁶⁸⁾. En dehors du temps de travail, le salarié n'est pas rémunéré et ne bénéficie d'aucune allocation de formation⁽⁶⁶⁹⁾. Aucune différence n'apparaît en ce qui concerne la protection du bénéficiaire en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles⁽⁶⁷⁰⁾.

374. – Prise en charge des frais de formation. La prise en charge des frais de formation engagés dans le cadre du compte personnel de formation s'effectue en principe dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte⁽⁶⁷¹⁾. Elle est normalement assurée par l'OPCA dont relève l'entreprise⁽⁶⁷²⁾ ou le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en cas de mobilisation du compte à l'occasion d'un congé individuel de formation⁽⁶⁷³⁾. Les frais éventuellement pris en charge par l'OPCA peuvent être importants⁽⁶⁷⁴⁾ : il s'agit des frais pédagogiques mais également des frais annexes à la formation, couvrant les frais de transport, de repas et d'hébergement⁽⁶⁷⁵⁾. Est plus épineuse la question de la prise en charge des rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail⁽⁶⁷⁶⁾ : celle-ci nécessite, en application de dispositions réglementaires dépourvues de fondement légal⁽⁶⁷⁷⁾, l'accord

(668) C. trav., art. L. 6323-18.

(669) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 144. *Adde*, ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 19, al. 4 : BOCC 2014/13, p. 195, non étendu. – « Un droit à la formation effectif ne peut donc s'entendre que d'un droit qui s'exerce, par principe, pendant le temps de travail. » (N. Maggi-Germain, *Le compte personnel de formation* : Dr. soc. 2013, p. 687, spéc. p. 689).

(670) C. trav., art. L. 6323-19. – *Contra*, F. Guiomard, *De nouveaux droits en matière de formation professionnelle ?* : Dr. ouvrier 2015, p. 590, spéc. p. 592, note 9. L'auteur estime que lorsque la formation est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'est pas couvert par la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

(671) C. trav., art. L. 6323-20, III. Toutefois, « afin de favoriser la mise en œuvre du compte personnel de formation », la loi du 8 août 2016 entérine la pratique des OPCA (V. *supra*, n° 345) en permettant à leur conseil d'administration de financer, depuis le 1^{er} janvier 2017, les abondements au CPF des salariés (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 11° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(672) C. trav., art. L. 6323-20, I, al. 2.

(673) C. trav., art. L. 6323-20, II. Dans ce cas, l'intervention du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels se limite, pour les salariés, à la prise en charge des frais pédagogiques associés au CIF. Pour les demandeurs d'emploi, les prises en charge s'étendent aux frais annexes à la formation (C. trav., art. L. 6323-23). L'intervention du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est indirecte : le fonds procède à des versements aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation, à Pôle emploi et aux régions (C. trav., art. L. 6332-21, 4°).

(674) Ils peuvent être encore plus importants lorsque le titulaire mobilise son CPF dans un État de l'Union européenne (V. s'agissant des personnes en recherche d'emploi : C. trav., art. L. 6323-24).

(675) Selon un auteur, les frais de documentation « habituellement inclus dans ces frais annexes » ne sont pas pris en charge (P. Le Cohe, *Le compte personnel de formation, précisions apportées par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014* : *Gaz. Pal.* 13 janv. 2015, n° 13, p. 4). *Adde*, Circ. DGEFP n° 2006-35, 14 nov. 2006, relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue, pt B.13 : *BO Travail* 2006/12, p. 8-9. Pourtant, aucun texte légal ou réglementaire ne permet la prise en charge de tels frais lorsqu'ils n'entrent pas dans les coûts pédagogiques.

(676) Plus les fonds sont consacrés à la prise en charge des rémunérations, moins ils sont affectés à la prise en charge des coûts pédagogiques.

(677) Il ressort des débats parlementaires ayant précédé le vote de la loi du 5 mars 2014 que la prise en charge des rémunérations doit être assurée exclusivement par l'employeur : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1874-1875. – JOAN CR 6 févr. 2014, 1^{re} séance, p. 1432. – JOAN CR 6 févr. 2014, 2^e séance, p. 1458. En outre, cette possibilité n'était pas reconnue dans l'accord national interprofessionnel ayant précédé la loi du 5 mars 2014 (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 31 : BOCC 2014/13, p. 199, non étendu). Par ailleurs, lorsque le législateur entend étendre le financement des OPCA aux rémunérations des salariés en formation, il le fait explicitement. Cf. l'ajout du 10^e de l'article L. 6332-6 du Code du travail résultant de l'article 277 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. En effet, l'ANI prévoyait que les OPCA pouvaient prendre en charge, dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés, les rémunérations des salariés en formation prioritaire, dans la limite du SMIC (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 39 : BOCC 2014/13, p. 204, non étendu). Ces stipulations, non reprises dans la loi, devaient être entérinées dans le décret relatif aux OPCA. Le ministre du Travail a précisé, dans le cadre d'une réponse à une protestation du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi

expès du conseil d'administration de l'OPCA⁽⁶⁷⁸⁾. Cette prise en charge est en tout état de cause limitée à 50 % du montant total pris en charge par cet organisme⁽⁶⁷⁹⁾. Le financement de l'OPCA est effectué au regard du coût réel de la formation mais peut être limité par une décision de son conseil d'administration. S'ajoute à ces prises en charge, en cas de formation suivie en tout ou partie en dehors du temps de travail, celle des frais de garde d'enfant ou de parent à charge⁽⁶⁸⁰⁾.

375. – Conclusion d'une convention de formation. Lorsque l'OPCA prend en charge les frais de formation, la conclusion d'une convention de formation entre l'organisme prestataire et l'acheteur est obligatoire⁽⁶⁸¹⁾.

376. – « Décrocheurs ». Tout jeune sortant du système éducatif sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante destinée à lui permettre d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles⁽⁶⁸²⁾. Jusqu'à la publication de la loi du 8 août 2016, l'articulation de ces textes avec le compte personnel de formation était peu claire. Était seulement prévu, une fois la formation effectuée, que celle-ci soit mentionnée dans le compte personnel de formation⁽⁶⁸³⁾. Les modalités de financement de la formation n'étaient pas précisées. Tout au plus l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 stipulait-il qu'elle devait être prise en charge par les pouvoirs publics⁽⁶⁸⁴⁾. À compter du 1^{er} janvier 2017, le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante se traduit, lorsque la formation est dispensée sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, par l'abondement du CPF à hauteur du nombre d'heures nécessaires au suivi de la formation⁽⁶⁸⁵⁾. Ces heures sont financées par la région et ne sont pas comptabilisées dans les heures créditées annuellement sur le compte ni pour apprécier si le plafond de cent cinquante heures est atteint⁽⁶⁸⁶⁾.

et la formation, que le Conseil d'État avait demandé le retrait de cette disposition du décret pour défaut de base légale tout en estimant, non sans contradiction, que les partenaires sociaux « gestionnaires des OPCA conservaient la possibilité de mettre en œuvre cette stipulation de l'ANI ». En conséquence, l'adoption de la loi du 6 août 2015 est venue rattraper la transposition lacunaire de l'ANI (V. sur ce point : C. Deroche, D. Estrosi Sassone et F. Pillet, Rapp. Sénat n° 370, 25 mars 2015, fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, t. 1, p. 704-705. *Adde*, Amendement adopté n° 1737, rect. 23 janv. 2015). – V. égal. en matière de prise en charge de la rémunération des salariés dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi : C. trav., art. L. 6326-4, al. 2. *Adde*, F. Carrey-Conte, J.-P. Gille et M. Sapin : JOAN CR 6 févr. 2014, 2^e séance, p. 1468, 2^e col.

(678) Concernant les frais de garde d'enfant ou de parent à charge, le texte ne précise pas que la décision doit être prise par le conseil d'administration de l'OPCA.

(679) C. trav., art. R. 6323-5, IV. – V. égal. sur la notion de rémunération : P. Le Cohu, *Le compte personnel de formation en pratique – Deuxième partie : financement* : Cah. DRH 2015, n° 226, p. 38, spéc. p. 41.

(680) C. trav., art. R. 6323-5, I.

(681) C. trav., art. R. 6332-94, al. 4. – Sur le formalisme attaché à la conclusion d'une telle convention, V. *infra*, n°s 709 et s.

(682) C. éduc., art. L. 122-2, al. 2. *Adde*, C. éduc., art. D. 122-3-1 et s.

(683) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, I, 3^e : JO 6 mars 2014, p. 4848. *Adde*, C. éduc., art. D. 122-3-5 et D. 122-3-8.

(684) ANI 11 janv. 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, art. 5, al. 13 : BOCC 2013/09, p. 140-141, non étendu.

(685) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 6^e : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(686) C. trav., art. L. 6323-7.

Gestion interne du compte

377. – L'entreprise et la mutualisation. La gestion interne du CPF a des conséquences sur la mutualisation (§ 1) ainsi que sur l'entreprise (§ 2).

§ 1. – Conséquence de la gestion interne sur la mutualisation

378. – Absence de mutualisation. Soucieux de développer la négociation sur la formation dans l'entreprise⁽⁶⁸⁷⁾, le législateur a créé une « incitation »⁽⁶⁸⁸⁾ à la conclusion d'accords à durée déterminée⁽⁶⁸⁹⁾ permettant aux entreprises⁽⁶⁹⁰⁾ de plus de dix salariés⁽⁶⁹¹⁾, de gérer le financement et les abondements du compte personnel de formation⁽⁶⁹²⁾. Lorsqu'un tel accord est conclu, l'entreprise sort de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue⁽⁶⁹³⁾ : elle ne contribue plus au financement mutualisé du CPF⁽⁶⁹⁴⁾ et ne peut plus, corrélativement, faire bénéficier ses salariés⁽⁶⁹⁵⁾ d'une

(687) J. Dubié et P. Morange, Rapp. AN n° 1728, 23 janv. 2014, sur l'évaluation de l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation professionnelle, déposé par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, p. 83. En effet, la formation professionnelle n'est pas un thème majeur de la négociation d'entreprise. Il n'est présent que dans 1 % des accords conclus en 2015 (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, *La négociation collective en 2015*, 2016, p. 603). Ce constat pouvait déjà être dressé du temps du DIF : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 24.

(688) La conclusion d'un accord de gestion interne du compte personnel de formation permet à l'entreprise d'abaisser de 0,2 % le taux de sa contribution unique à la formation professionnelle continue (C. trav., art. L. 6323-10, al. 2).

(689) V. sur l'intérêt en matière de gestion de l'entreprise de conclure des accords collectifs à durée déterminée : N. Colin, *Conventions et accords collectifs de droit social à l'épreuve du temps*, thèse Nantes, L'Harmattan, 2000, préf. F. Favennec-Héry, p. 31 et s., n°s 50 et s.

(690) L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 prévoyait qu'un accord de branche pouvait dispenser les entreprises de dix à trois cents salariés de conclure un accord d'entreprise sur la gestion interne du compte personnel de formation (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 38 : BOCC 2014/13, p. 203, non étendu). Cette possibilité n'a pas été reprise dans la loi du 5 mars 2014. Par ailleurs, un accord de branche ne peut « supprimer la possibilité reconnue par la loi aux entreprises de gérer directement le compte personnel de formation » (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-12, p. 20).

(691) C. trav., art. L. 6323-10, al. 2. – Même si la négociation est envisageable dans les entreprises dont l'effectif est compris entre dix et quarante-neuf salariés, l'absence de délégué syndical s'avérera sans doute paralysante (cf. C. trav., art. L. 2143-3. *Adde* : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1900).

(692) C. trav., art. L. 6323-10, al. 1^{er}.

(693) Cette sortie ne vaut que pour le compte personnel de formation et constitue une exception au principe selon lequel les accords d'entreprise ne peuvent, en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, comporter des clauses dérogeant aux normes qui leur sont supérieures, y compris dans un sens plus favorable aux salariés (V. sur ce point : C. trav., art. L. 2253-3, al. 1^{er}. – *Adde*, DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-12, p. 20. – B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 60-61, n° 111).

(694) C. trav., art. L. 6331-10, al. 2. *Adde*, C. Jeannerot : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1901, 2^e col. – V. égal. l'avis d'A. Le Bot, secrétaire confédérale de la CGT in C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, 12 févr. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 248 : « Le raisonnement tenu se rapproche d'une logique d'assurance individuelle qui consiste à toucher à hauteur de ce l'on paie. Cela entraîne un fractionnement du financement du CPF qui, compte tenu de la faiblesse des obligations, risque de ne même pas porter le nombre de CPF financés à la hauteur du volume des droits individuels à formation prioritaires (DIF) et des DIF portables constatés en 2012. La CGT s'oppose donc résolument à la possibilité de se soustraire à la mutualisation. »

(695) La rédaction de ce texte entraîne une confusion sur le bénéficiaire réel des financements du CPF. Il est en effet précisé que « pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge » de l'OPCA. En réalité, seul le salarié peut bénéficier d'une prise en charge de ses formations engagées via le CPF (V. en ce sens : C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 34).

prise en charge par l'OPCA habituellement compétent⁽⁶⁹⁶⁾. Que l'on ne s'y trompe pas : le financement consacré au CPF en cas d'accord de gestion interne⁽⁶⁹⁷⁾ est minime⁽⁶⁹⁸⁾ et correspond peu ou prou à celui que l'entreprise consacre tant au financement du congé individuel de formation qu'au fonctionnement de son comité d'entreprise⁽⁶⁹⁹⁾. Dès lors, soit la somme consacrée au financement et à l'abondement du CPF est trop faible, soit la somme consacrée au fonctionnement du comité d'entreprise est trop importante⁽⁷⁰⁰⁾...

379. – Périmètre de l'absence de mutualisation. Antérieurement à la loi du 8 août 2016⁽⁷⁰¹⁾, l'accord de gestion interne ne pouvait être conclu qu'au niveau de l'entreprise⁽⁷⁰²⁾.

(696) C. trav., art. L. 6331-10, al. 3. Les salariés peuvent continuer à bénéficier des prises en charge de l'OPCA pour les autres dispositifs de formation.

(697) Le financement consacré au compte personnel de formation est relativement faible, y compris en l'absence d'accord de gestion interne. Le montant des sommes collectées (900 000 € par an auxquels s'ajoute la contribution annuelle de 300 000 € versée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour les demandeurs d'emploi : Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, IGAS, Rapp. n° 2014-026R, nov. 2014, p. 67, § 322) est proche de celui affecté au financement du congé individuel de formation, dispositif utilisé par seulement 31 570 personnes au niveau national en 2013 et dont les demandes dépassent les possibilités de financement (V. sur ce point : « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2015, janv. 2015, p. 103. – I. Le Callennec : JOAN CR 5 févr. 2014, 1^{re} séance, p. 1348, 2^e col. – V. égal. *supra*, n° 259). Le CPF a pourtant eu d'emblée l'ambition d'être utilisé par la totalité des actifs (salariés, non-salariés, agents publics, soit 26,5 millions de personnes). Il y a là un des problèmes structurels du compte personnel de formation. V. en ce sens la position de M. Cozin, *Compte personnel de formation – une nouvelle usine à gaz ? : Entreprise et Carrières* 22-28 avr. 2014, n° 1189, p. 20, spéc. p. 27 : « Un milliard d'euros, cela fait une moyenne de 1 000 euros par personne pour des formations longues de 100 ou 200 heures, le compte n'y est pas ». V. égal. le constat dressé par Nicole Péry qui avait proposé l'instauration d'un droit individuel à la formation transférable et garanti collectivement dès 1999. Pour elle, les besoins de financement étaient de l'ordre de 42 % du budget national consacré à la formation professionnelle (N. Péry, *La formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux, contribution du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle*, Doc. fr., 1999, p. 44).

(698) Une entreprise ayant une masse salariale annuelle brute de 2 millions d'euros pourrait ne consacrer que 12 000 €, sur une période de trois ans (soit 4 000 € par an), au financement du CPF et à son abondement pour un effectif d'environ cinquante salariés...

(699) La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise est égale à 0,2 % de la masse salariale brute de celle-ci (C. trav., art. L. 2325-43, al. 1^{er}). V., sur la détermination de l'assiette de cette subvention par rapport à la contribution relative aux activités sociales et culturelles : L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, *Les comptes du comité d'entreprise : JCP S* 2015, 1168, spéc. n° 14. – Nous profitons de cette comparaison pour remercier M. le professeur Martinez d'avoir, tout au long de ses cours de finances publiques, insisté sur la nécessité de « faire parler les chiffres ».

(700) V. pour une critique du caractère forfaitaire du budget de fonctionnement du comité d'entreprise déconnecté du montant réel de ses dépenses : B. Teysié, *Vers un renouveau du droit de la représentation du personnel ? : JCP S* 2015, 1163, spéc. n° 2.

(701) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 23, 3° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(702) Antérieurement à la loi du 8 août 2016, la conclusion d'un accord de groupe n'avait pas vocation à remplacer la conclusion d'un accord d'entreprise. Lorsqu'une telle voie était ouverte, la loi le précisait expressément (V. par analogie en matière d'abondements au CPF : C. trav., art. L. 6323-14). La possibilité d'abonder le CPF par accord de groupe résultait d'un amendement du député G. Cherpion (Amendement adopté n° AS13, 24 janv. 2014). Avant son adoption, le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale n'envisageait pas la possibilité d'abonder le CPF par la voie d'un accord de groupe (C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, 12 févr. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 72). Si cette possibilité a été instaurée pour les seuls abondements et non pour la gestion interne du compte, cela signifie que la loi limitait, au niveau de l'entreprise, la conclusion de tels accords. V. égal. en raisonnant par analogie avec la négociation en matière d'égalité professionnelle : Circ. DGT/DGCS 28 oct. 2011, relative au champ et aux conditions d'application de la pénalité financière prévue par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, NOR : ETST1129731C, disponible sur le site <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>, pt 3.2, p. 5-6. Cette circulaire prévoit tout au plus la conclusion d'un accord-cadre de groupe qui doit être décliné, pour être éventuellement adapté, dans chacune des entreprises du groupe. Ce raisonnement valait *a fortiori* pour les accords d'UES qui avaient vocation à être conclus en application d'un texte spécial. Cf. C. trav., art. L. 3324-8 et R. 3322-2 (en matière de participation) et C. trav., art. D. 4622-12 (concernant la mise en place d'un service de santé au travail commun aux entreprises composant l'UES). V. sur ce point : É. Devaux, *La négociation d'unité économique et sociale : JCP S* 2013, 1441. – L'article L. 2232-33 du Code du travail qui disposait que la convention ou l'accord de groupe emportait les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise ne pouvait servir de fondement à un tel montage : la portée de ce texte était limitée aux seuls effets de l'accord de groupe. Il ne s'appliquait pas aux périmètres de négociation. Or, la question du périmètre de négociation précède celle des effets : si l'accord ne peut pas être conclu, il ne peut produire aucun effet.

De façon peu opportune⁽⁷⁰³⁾, le législateur a repris les préconisations du rapport Combrexelle visant à assimiler les accords de groupe aux accords d'entreprise⁽⁷⁰⁴⁾. En conséquence, les négociations et conclusions d'accords⁽⁷⁰⁵⁾ de gestion interne peuvent être menées au niveau d'un groupe⁽⁷⁰⁶⁾.

380. – Mutualisation à marche forcée. Une exception à l'absence de mutualisation consécutive à un accord de gestion interne du CPF a été introduite par la loi du 6 août 2015⁽⁷⁰⁷⁾. Celle-ci impose aux OPCA⁽⁷⁰⁸⁾ d'affecter une partie de leurs ressources⁽⁷⁰⁹⁾ au financement des contrats de sécurisation professionnelle⁽⁷¹⁰⁾. Lorsque l'entreprise gère directement les comptes personnels de formation de ses salariés, elle est tenue de reverser à l'OPCA⁽⁷¹¹⁾ dont elle relève tout ou partie des sommes consacrées au financement et à l'abondement du CPF⁽⁷¹²⁾ en vue de financer les

(703) V. en ce sens : G. Gurry, *L'accord collectif de groupe, contribution à l'étude du droit des groupes*, thèse Paris II, LexisNexis, 2016, préf. B. Teyssié, p. 286, n° 553. – La gestion interne du CPF est désormais ouverte dans les entreprises appartenant à un groupe mais qui sont dépourvues de délégué syndical (V. sur ce point : Circ. 22 sept. 2004, relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, fiche 5, pt 3 : JO 31 oct. 2004, p. 18472).

(704) J.-D. Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, sept. 2015, p. 95, Prop. n° 36.

(705) B. Teyssié, *La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ou l'art de l'entremêlement* : JCP S 2016, 1292, rééd. in JCP E 2016, 1470, et JCP G 2016, doct. 1019, spéc. n° 11. – S. Béal, *Accord de groupe : de la reconnaissance à l'émancipation !* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1742, p. 10.

(706) C. trav., art. L. 2232-33, al. 1^{er}.

(707) L. n° 2015-990, 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 294 : JO 7 août 2015, p. 13537 ; JCP S 2015, 1325. – V. sur cette loi : B. Teyssié, *La loi du 6 août 2015 ou l'art de l'esquisse* : JCP S 2015, 1317. – V. égal. concernant cette loi les dossiers qui lui ont été consacrés : JCP S 2015, 1317 à 1325 ; JCP E 2015, 1437 à 1447 ; JCP E 2015, 1403 à 1419.

(708) Antérieurement à cette loi, il ne s'agissait que d'une faculté pour les OPCA (cf. C. trav., art. L. 1233-69, al. 5, dans sa rédaction issue de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011).

(709) Il s'agit des ressources destinées aux actions de professionnalisation et au compte personnel de formation.

(710) C. trav., art. L. 1233-69, al. 3. Le contrat de sécurisation professionnelle est obligatoirement proposé individuellement, dans les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, à chaque personne dont le licenciement pour motif économique est envisagé. Cette proposition doit être formulée soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel. Lorsque le licenciement donne lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, cette proposition est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation de l'accord collectif majoritaire (ou d'homologation du document unilatéral) contenant le plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-66). Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion, d'une création ou d'une reprise d'entreprise. Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. Il débute par une phase de prébilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel, et tient compte au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail (C. trav., art. L. 1233-65). L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis. Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le « salarié » est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 1233-67, al. 4). V. sur le contrat de sécurisation professionnelle : P. Morvan, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 3^e éd., 2013, p. 742-756, n° 1160-1178. – A. Louvet, *Le contrat de sécurisation professionnelle* : JCP S 2011, 1396. – D. Baugard, *Le contrat de sécurisation professionnelle* : RDT 2011, p. 570. – V. égal. A. 16 avr. 2015, relatif à l'agrément de la convention du 26 janvier 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle (NOR : ETSD1508229A) : JO 23 avr. 2015, p. 7184, spéc. les articles 10, 11 et 20 de la convention du 26 janvier 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle annexée à l'arrêté. – Circ. Unédic n° 2016-09, 27 janv. 2016, relative à la convention du 26 janvier 2015, relative au contrat de sécurisation professionnelle. – Adde, S. Thomas, *Les nouveautés du contrat de sécurisation professionnelle* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 146, p. 8.

(711) L'OPCA finance 20 % du coût pédagogique total de chacune des actions de formation prévues dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle à l'exception des frais de transport, de repas et d'hébergement (C. trav., art. D. 1233-49).

(712) L'entreprise est tenue de verser tout ou partie du montant pris en charge par l'OPCA dans la limite du montant total consacré par l'entreprise au financement du compte personnel de formation des salariés et à leur abondement (C. trav., art. D. 1233-51, al. 1^{er}). Dans l'hypothèse où une entreprise ne peut procéder à ce versement, ce montant reste à la charge de l'OPCA (C. trav., art. D. 1233-51, al. 2). Toutefois, le versement de l'entreprise est comptabilisé au titre des dépenses effectivement consacrées par l'employeur au financement du CPF de ses salariés (cf. C. trav., art. D. 1233-51, al. 3 et R. 6331-13, al. 2).

formations suivies *via* le contrat de sécurisation professionnelle⁽⁷¹³⁾. Il n'est pas certain qu'une telle mesure, combinée aux nombreux inconvénients de la gestion interne du CPF, incite les entreprises à conclure de tels accords.

§ 2. – Conséquences de la gestion interne sur l'entreprise

381. – Inconvénients de la gestion interne. La gestion interne du compte personnel de formation n'est pas, en dépit de ce qui a pu être avancé lors des travaux préparatoires⁽⁷¹⁴⁾ et des débats parlementaires⁽⁷¹⁵⁾ précédant le vote de la loi du 5 mars 2014, plus avantageuse pour l'entreprise que la gestion mutualisée⁽⁷¹⁶⁾. Plusieurs éléments corroborent cette affirmation. D'abord, la conclusion d'un accord n'entraîne, légalement, aucune économie. L'entreprise est obligée de consacrer 0,2 % de sa masse salariale annuelle au financement et à l'abondement du CPF de ses salariés⁽⁷¹⁷⁾. La diminution du taux de la contribution légale évite simplement à l'entreprise de payer deux fois : une fois au titre de la contribution aux fonds mutualisés, une seconde fois pour la gestion interne du CPF. Ensuite, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ne signeront un accord que si celui-ci comporte des engagements financiers supplémentaires par rapport aux dispositions légales⁽⁷¹⁸⁾, conçues comme un plancher⁽⁷¹⁹⁾. Enfin, la conclusion d'un tel accord entraîne pour l'entreprise une lourdeur dont elle peut faire l'économie⁽⁷²⁰⁾ : surcroît de gestion des dossiers de formation engendré par le retrait de l'OPCA⁽⁷²¹⁾ ; surcharge administrative liée à l'établissement d'une déclaration

(713) C. trav., art. L. 1233-69, al. 4.

(714) V. la position de Lionel Tardy in J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2010/4, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 246.

(715) D. Watrin et P.-Y. Collombat : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1900, 2^e col.

(716) V. en ce sens la position de J.-P. Willems, *Compte personnel de formation – une nouvelle usine à gaz ? : Entreprise et Carrières* 22-28 avr. 2014, n° 1189, p. 20, spéc. p. 23-24. – *Contra*, C. Parlant, *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13, spéc. p. 34.

(717) À défaut, les fonds que l'employeur n'a pas consacrés, à l'issue de l'application de l'accord, au financement du compte personnel de formation et à son abondement sont reversés à l'OPCA avant le 1^{er} mars de l'année qui suit la dernière année d'application de l'accord, dans la section financière consacrée au CPF (C. trav., art. L. 6331-11, al. 2. *Adde*, C. trav., art. R. 6331-13, al. 2). La rédaction de ce texte suscite une difficulté. Institue-t-il une obligation de résultat à la charge de l'employeur alors que ce dernier ne peut pas imposer l'utilisation du CPF à ses salariés ? En outre, ce texte semble introduire une sanction à l'encontre de l'entreprise qui n'aurait pas suffisamment « dépensé ». Or, l'entreprise ne peut pas imposer de telles dépenses. Il est donc nécessaire de concevoir le reversement à l'OPCA comme une compensation plutôt que comme une sanction.

(718) V. en raisonnant par analogie avec la négociation relative à la mise en place d'un comité d'entreprise européen : B. Teyssié, *Le comité d'entreprise européen*. – (*Dir.* 2009/38/CE, 6 mai 2009. – *Ord.* n° 2011-1328, 20 oct. 2011) : JCP S 2011, 1489, spéc. n° 4 : « Les chances d'accord ne doivent pas être surestimées : sur l'institution d'une simple procédure d'information, d'échanges de vues et de dialogue, elles sont à peu près nulles, tant il paraît difficile que les représentants des salariés renoncent à la création d'une instance autonome de représentation ; sur l'organisation d'une telle instance, elles ne sont plus grandes que si la direction de l'entreprise ou du groupe accepte d'aller au-delà des prescriptions minimales dont le respect est imposé par la directive en cas d'échec de la négociation ».

(719) C. trav., art. L. 6331-10, al. 1^{er}. « L'employeur consacre *au moins* 0,2 % du montant des rémunérations versées ».

(720) C'est d'ailleurs pour pallier cette lourdeur que la pratique a envisagé la possibilité de confier la gestion administrative et financière du CPF à un OPCA (V. en ce sens : MEDEF, *La formation, c'est vous ! – Réforme de la formation professionnelle : guide pratique à destination des TPE-PME*, août 2015, p. 40). Cependant, cette délégation de gestion devra être financée par l'entreprise (P. Le Cohu, *Le compte personnel de formation en pratique – Deuxième partie : financement* : Cah. DRH 2015, n° 226, p. 38, spéc. p. 43) ce qui n'est pas sans soulever quelques difficultés au regard des missions des OPCA (V. *infra*, spéc. n° 515).

(721) Ceci vaut particulièrement pour les formations suivies exclusivement en dehors du temps de travail puisqu'elles peuvent être effectuées sans que l'employeur en soit informé, le salarié n'ayant affaire qu'à l'OPCA (V. en ce sens :

retraçant, chaque année, l'état des dépenses consacrées au financement et à l'abondement du CPF⁽⁷²²⁾ ; obligation de financer des formations pour lesquelles l'entreprise n'a pas donné son accord⁽⁷²³⁾ ; augmentation du risque de contrôle⁽⁷²⁴⁾. S'ajoute à ces désagrèments un risque d'insécurité juridique résultant de la refonte annoncée du CPF⁽⁷²⁵⁾ et de l'illégalité de plusieurs dispositions réglementaires.

382. – La loi prévoyait l'intervention d'un décret précisant les modalités de prise en charge des frais de formation à défaut de conclusion d'un accord de gestion interne⁽⁷²⁶⁾. Pourtant, le texte réglementaire qui régit les modalités de prise en charge des frais de formation, y compris en cas de conclusion d'un accord de gestion interne, autorise ce dernier à instaurer un deuxième plafond de prise en charge, apprécié formation par formation⁽⁷²⁷⁾, s'ajoutant à la seule limite prévue par la loi résultant du nombre d'heures inscrites sur le compte⁽⁷²⁸⁾.

De même, est fort contestable la possibilité reconnue à l'employeur d'imputer une partie des rémunérations maintenues à l'occasion d'une formation suivie pendant le temps de travail⁽⁷²⁹⁾ sur le budget alloué au CPF⁽⁷³⁰⁾. Au sens de la loi, l'accord ne doit permettre de financer que le compte personnel de formation des salariés et ses abondements⁽⁷³¹⁾, ce qui implique de cantonner la prise en charge des frais de formation aux frais pédagogiques et aux frais annexes à la formation⁽⁷³²⁾. Au demeurant, lorsque le législateur entend étendre le financement des OPCA aux rémunérations des salariés en formation, il le fait explicitement⁽⁷³³⁾.

Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319).

(722) C. trav., art. L. 6331-11, al. 1^{er}. Cette déclaration doit être adressée chaque année à l'OPCA et être transmise pour information à l'autorité administrative.

(723) L'entreprise est obligée de financer des formations suivies en dehors du temps de travail mais aussi celles suivies en tout ou partie sur le temps de travail lorsqu'il s'agit : 1) des formations éligibles de plein droit au CPF ; 2) de formations financées au titre des heures créditées en application d'un abondement correctif ; 3) de cas prévus par accord de branche, de groupe ou d'entreprise.

(724) V. en ce sens : Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Étude d'impact, p. 24. – C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, 12 févr. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 216-217. – S. Dougados et Ph. Piccoli, *Optimiser son budget formation, deuxième partie* : Cah. DRH 2015, n° 224, p. 9, spéc. p. 15. – Interview de J.-M. Huart, in L. Gérard, *Formation : les budgets vont diminuer* : *Entreprise et Carrières* 3-9 juin 2014, n° 1195, p. 20, spéc. p. 25. – Adde, C. trav., art. L. 6362-2.

(725) Sur ce point, V. *supra*, n° 312.

(726) C. trav., art. L. 6323-20, I, al. 2.

(727) C. trav., art. R. 6323-5, III.

(728) C. trav., art. L. 6323-20, III. Cette remarque n'a pas pour effet de contester l'utilité de ce deuxième plafond, indispensable pour assurer une gestion globale des comptes avec un budget nécessairement limité, mais de souligner qu'il existe une contradiction entre les dispositions légales et réglementaires.

(729) C. trav., art. L. 6323-18.

(730) C. trav., art. R. 6323-5, V. – Si l'employeur s'engage à consacrer 0,3 % de la masse salariale au financement et à l'abondement du CPF mais que les rémunérations sont imputées à hauteur de 50 % sur ce budget, les sommes consacrées *in fine* au financement et à l'abondement du compte ne s'élèvent qu'à 0,15 % et sont inférieures au minimum légal de 0,2 %.

(731) C. trav., art. L. 6331-10, al. 1^{er}. Il ressort clairement des débats parlementaires que la prise en charge des rémunérations doit être assurée par l'employeur : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1874-1875. – JOAN CR 6 févr. 2014, 1^{re} séance, p. 1432. – JOAN CR 6 févr. 2014, 2^e séance, p. 1458. En outre, cette possibilité n'était pas reconnue dans l'accord national interprofessionnel (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 31 : BOCC 2014/13, p. 199, non étendu).

(732) C. trav., art. L. 6323-20, I, al. 1^{er}. Les frais annexes à la formation sont paradoxalement strictement définis par l'article R. 6323-5, I du Code du travail. Il s'agit des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation. L'ajout des frais de garde, d'enfant et de parent à charge ainsi que des rémunérations est *contra legem*, même s'il s'agit d'une simple faculté.

(733) Cf. l'ajout du 10^e de l'article L. 6332-6 du Code du travail résultant de l'article 277 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Sur ce point, V. *supra*, n° 374.

S'écarterent encore largement de la lettre de la loi les dispositions réglementaires relatives aux « dépenses éligibles au financement par l'employeur du compte personnel de formation »⁽⁷³⁴⁾. Il est en effet prévu par les textes réglementaires que l'accord de gestion interne du CPF « porte sur la masse salariale de l'année civile au titre de laquelle il est conclu et sur celles des deux années suivantes »⁽⁷³⁵⁾. Or, la loi impose que le calcul de la masse salariale s'effectue « pendant chaque année couverte par l'accord »⁽⁷³⁶⁾. Celui-ci étant légalement d'une durée de trois ans⁽⁷³⁷⁾, les dispositions décrétales aboutissent à ne pas prendre en compte les rémunérations versées pendant la dernière année d'application de l'accord⁽⁷³⁸⁾. Cette illégalité entraîne une autre : le calcul des sommes qui devront être éventuellement versées à l'OPCA en cas de financement inférieur au minimum légal diffère selon que sont appliquées les dispositions légales ou réglementaires. Ici encore, ces dernières aboutissent à l'exclusion des rémunérations versées pendant la dernière année d'application de l'accord d'entreprise⁽⁷³⁹⁾. En revanche, le fait que les dispositions décrétales limitent le montant de l'éventuel reversement à la différence entre les sommes effectivement dépensées et le taux minimum légal⁽⁷⁴⁰⁾ ne soulève aucune difficulté dans la mesure où la loi a renvoyé aux dispositions réglementaires le soin de fixer les conditions et le délai de ce reversement⁽⁷⁴¹⁾.

Cependant, ces différents écarts entre dispositions légales et réglementaires sont pour le moins surprenants, d'autant que ces dernières ont fait l'objet d'un contrôle de légalité *a priori* par la section sociale du Conseil d'État⁽⁷⁴²⁾.

383. – Avantages de la gestion interne du CPF. Les avantages paraissent maigres à côté des inconvénients liés à la gestion interne du CPF. Toutefois, la conclusion d'un accord est utile pour les entreprises qui : 1) ont une politique de formation « volontariste » et souhaitent encourager le co-investissement, le cas échéant en lien avec leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; 2) souhaitent étaler sur une période de trois ans le financement consacré au CPF⁽⁷⁴³⁾ ;

(734) Cf. C. trav., art. R. 6331-13 et s.

(735) C. trav., art. R. 6331-13, al. 1^{er}.

(736) C. trav., art. L. 6331-10, al. 1^{er}.

(737) L'accord est légalement d'une durée de trois ans. Toutefois, il a vocation à produire des effets sur une période de quatre années civiles. L'absence de prise en charge par l'OPCA des frais de formation produit effet pendant toute la durée de l'accord : l'année de sa conclusion (année N) et les deux années qui suivent (N+1 et N+2). En revanche, la période pendant laquelle l'entreprise n'est pas tenue de contribuer au financement du CPF est potentiellement plus importante puisque celle-ci ne peut être scindée. (Il s'agit des années N, N+1, N+2 et N+3. Cf. C. trav., art. L. 6331-10, al. 2). Cependant cette période est distincte de la période pendant laquelle les salariés ne peuvent bénéficier des fonds mutualisés. Cette période est limitée à trois ans (C. trav., art. L. 6331-10, al. 3).

(738) Il aurait été plus simple de faire correspondre l'absence de droit de tirage avec l'absence de contribution aux fonds mutualisés. Il aurait dans ce cas été nécessaire de prévoir légalement que l'accord ne peut produire d'effets qu'entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une même année civile.

(739) C. trav., art. R. 6331-13, al. 2.

(740) C. trav., art. R. 6331-13, al. 2. Si l'entreprise s'est engagée à financer le CPF et ses abondements à hauteur de 0,5 % de sa masse salariale mais qu'elle n'y consacre que 0,1 %, le versement à réaliser à l'OPCA pourrait être soit de 0,4 % (0,5 % - 0,1 % = 0,4 %), soit 0,1 % (0,2 % - 0,1 % = 0,1 %). L'esprit de l'accord de gestion interne doit conduire à retenir cette seconde solution : l'absence ou l'insuffisance de dépense ne constitue pas une sanction (V. *supra*, n° 381).

(741) C. trav., art. L. 6331-11, al. 2.

(742) Cf. D. n° 2014-968, 22 août 2014, relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue, préambule : JO 27 août 2014, p. 14397.

(743) En valeur absolue et sur une période de quatre ans, la conclusion d'un accord de gestion interne du CPF est neutre financièrement. Cependant, elle permet à l'entreprise d'éviter un paiement annuel au profit d'un paiement en fonction des besoins qui peuvent s'étaler sur plus d'une année.

3) ne souhaitent pas subir les contraintes de la mutualisation (conditions de prise en charge et d'abondements de l'OPCA) ; 4) veulent définir au niveau de l'entreprise des actions ou des publics prioritaires au titre des abondements⁽⁷⁴⁴⁾ ; 5) veulent, d'une certaine façon, contourner les contraintes liées à la « catégorisation » du plan de formation⁽⁷⁴⁵⁾ ; 6) ne souhaitent pas être soumises aux critères de qualité des actions de formation⁽⁷⁴⁶⁾.

384. – Transfert d'entreprise. Un transfert d'entreprise survenu pendant la durée d'application de l'accord de gestion interne du compte personnel de formation entraîne sa mise en cause⁽⁷⁴⁷⁾, nonobstant le fait qu'il soit conclu pour une durée déterminée⁽⁷⁴⁸⁾. L'expiration de l'accord pendant le délai de survie provisoire⁽⁷⁴⁹⁾ ne peut en proroger le terme⁽⁷⁵⁰⁾. En revanche, si le terme de l'accord est postérieur à la période de survie, cette dernière aura pour effet de raccourcir la durée initialement prévue⁽⁷⁵¹⁾. Pendant la phase de survie de l'accord, les salariés, mais uniquement ceux « figurant à l'effectif de l'entreprise à la date de prise d'effet de l'événement » qui entre dans les prévisions de l'article L. 2261-14 du Code du travail⁽⁷⁵²⁾, continuent de bénéficier de « l'ensemble des conditions et avantages » inclus dans l'accord⁽⁷⁵³⁾. Dans les trois mois suivant la mise en cause, une nouvelle négociation de l'accord doit être engagée⁽⁷⁵⁴⁾ dans la ou les entreprises concernées en vue de l'élaboration de nouvelles stipulations ou d'une adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables. L'obligation de négocier ne s'applique que si

(744) Puisque l'entreprise n'a pas le choix des formations éligibles au compte personnel de formation et que ce dispositif repose en grande partie sur les abondements susceptibles d'être mobilisés, la définition de ces catégories s'avère stratégique.

(745) Les actions qui relèvent de la seconde catégorie du plan de formation sont particulièrement contraignantes pour l'entreprise qui doit verser une allocation de formation en cas de suivi de celle-ci en dehors du temps de travail et prendre des engagements écrits sur les conditions de retour du salarié (V. *supra*, n^{os} 205 et 206). Ce déport de la catégorie II du plan de formation n'est pas illicite en tant que tel dès lors qu'est respectée l'initiative salariale de mobilisation du CPF.

(746) C. trav., art. R. 6323-5, II, *in fine*.

(747) V. not. sur la mise en cause des accords collectifs : B. Teysié, *Droit du travail, relations collectives*, LexisNexis, 10^e éd., 2016, p. 939 et s., n^{os} 1797 et s. – B. Boubli, *Sur la mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, in *Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, Litec, 1996, p. 119 et s. – M.-H. Chezlemas, *La situation des salariés dans les opérations de transfert d'entreprise en droit comparé : France, Royaume-Uni, États-Unis*, thèse Paris I, LGDJ, coll. « Bibl. dr. social », 2009, t. 51, préf. F. Gaudu, p. 351 et s., n^{os} 702 et s. – M. Patin, *Transferts d'entreprise en droit communautaire et droit comparé*, thèse Paris II, PUAM, coll. « Centre de droit social », 2011, préf. B. Teysié, p. 313 et s., n^{os} 586 et s.

(748) C. trav., art. L. 2261-14. – Adde, P. Morvan, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 3^e éd., 2013, p. 238, n^o 418. – B. Teysié, *Mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, in *Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, Litec, 1996, p. 73, spéc. p. 76, n^o 7. – Cependant, si l'accord a été conclu au sein de l'entreprise bénéficiaire du transfert, l'accord n'est pas mis en cause (V. en ce sens : A. Cormier Le Goff et E. Bénard, *Les restructurations*, Wolters Kluwer, 3^e éd., 2014, p. 91, n^o 125).

(749) V. pour une critique du calcul du délai de survie par renvoi aux dispositions relatives à la dénonciation des accords collectifs : B. Teysié, *Mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, in *Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, Litec, 1996, p. 73, spéc. p. 74, n^o 2.

(750) P. Morvan, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 3^e éd., 2013, p. 238, n^o 418. Adde, B. Teysié, *op. cit.*, p. 73, spéc. p. 97-98, n^o 44. – *Contra*, G. Bélier et H.-J. Legrand, *La négociation collective en entreprise*, éd. Liaisons, 4^e éd., 2012, p. 298, n^o 457. Au soutien de cette argumentation, les auteurs se fondent sur un arrêt, au demeurant non publié au bulletin, dont les faits ne permettent pas de tirer un principe d'application générale. Était appliquée en l'espèce une clause prévoyant une durée de survie supérieure à celle d'un an, comme l'autorise l'article L. 2261-14 du Code du travail (cf. Cass. soc., 10 oct. 2007, n^o 06-42.962, non publié au bulletin).

(751) B. Teysié, *Mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, *op. cit.*, p. 73, spéc. p. 98-99, n^o 45.

(752) *Ibid.*, p. 73, spéc. p. 99, n^o 46.

(753) V. Stulz, *Transferts d'entreprises – Les enjeux sociaux*, EFE, 2004, préf. B. Teysié, p. 210, n^o 326.

(754) Sauf si le terme initial de l'accord se situe dans cette période de trois mois.

l'une des parties intéressées souhaite engager de telles négociations⁽⁷⁵⁵⁾. Ces règles ayant vocation à s'appliquer, sauf dispositions légales contraires⁽⁷⁵⁶⁾, à l'ensemble des accords collectifs, le régime d'adaptation prévu en matière de gestion interne du compte personnel de formation ne peut y déroger. En cas de « cession, de cessation d'entreprise ou de décès de l'exploitant, les dispositions du second alinéa de l'article R. 6331-13 ne sont applicables qu'aux dépenses engagées et payées antérieurement à la cession, à la cessation de l'entreprise ou au décès »⁽⁷⁵⁷⁾. En conséquence, les dépenses engagées postérieurement à la date du transfert⁽⁷⁵⁸⁾ ne libèrent pas l'employeur de son obligation conventionnelle de financement. Sans doute cette règle favorisera-t-elle une négociation rapide sur la gestion interne du compte personnel de formation dans l'entité cédée⁽⁷⁵⁹⁾. L'absence de conclusion d'un accord de substitution pénalise l'entreprise objet du transfert et n'incite pas, en amont, à la conclusion d'un accord de gestion interne du CPF. La conclusion d'un accord à la suite du transfert n'est pas garantie et pourrait même, dans l'hypothèse où le cessionnaire serait en dessous du seuil d'effectif minimum requis pour conclure un tel accord, s'avérer impossible⁽⁷⁶⁰⁾.

385. – Conclusion du chapitre. Les dispositifs de formation d'initiative salariale ne doivent pas être inutilement complexifiés. Ils doivent en outre bénéficier d'une certaine stabilité pour que les salariés et, le cas échéant, les demandeurs d'emploi se les approprient. Pour être efficace, un dispositif de formation s'adressant aux salariés doit uniquement permettre d'avoir : 1) du temps pour se former ; 2) des financements suffisants pour assurer une prise en charge des coûts de formation *lato sensu*. Toute autre norme ou contrainte, surtout lorsqu'elle est excessive et mouvante, réduit le recours au dispositif, donc ne favorise pas le développement de la formation professionnelle continue.

(755) C. trav., art. L. 2261-14, al. 3.

(756) Cf. en matière d'accord d'intéressement (C. trav., art. L. 3313-4) ou de participation (C. trav., art. L. 3323-8). V. not. sur ces points : P. Morvan, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 3^e éd., 2013, p. 248, n° 430. – P. Morvan, *Transfert d'entreprise. – Effets. Relations collectives* : JCl. Travail Traité, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 19-54, juin 2010, n° 16. – H. Ouaiissi, *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », 2006, t. 462, préf. B. Teyssié, p. 217 et s., n°s 375 et s. – G. Jolivet et H. Ouaiissi, *Le sort des régimes d'épargne salariale lors de transferts d'entreprise* : JCP S 2007, 1466. – V. Stulz, *Transferts d'entreprises – Les enjeux sociaux*, EFE, 2004, préf. B. Teyssié, p. 225, n° 358. – Concernant les plans d'épargne salariale : V. G. Bordier, *Plans d'épargne salariale* : JCl. Travail Traité, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 27-22, oct. 2009, n°s 52 et s.

(757) C. trav., art. R. 6331-15.

(758) Au regard du caractère limitatif lié à l'absence de l'adverbe « notamment » et des effets de ce texte, il ne s'agit pas d'un transfert d'entreprise au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail, mais des seules cessions et cessations d'entreprise auxquelles s'ajoutent les cas de décès de l'exploitant. L'article R. 6331-15 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du décret n° 2014-968 du 22 août 2014, relatif aux contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue n'avait d'ailleurs pas vocation à s'appliquer aux accords collectifs mis en cause puisque de tels accords n'avaient pas vocation à être conclus en matière de dépenses libératoires du financement de la formation professionnelle continue.

(759) V. cependant sur la possibilité de conclure, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, des accords « d'anticipation » : C. trav., art. L. 2261-14-2. – Adde, J.-F. Cesaro, *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, janv. 2016, spéc. p. 40 et s., n°s 104 et s.

(760) V. *supra*, n° 378.

L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION INDIFFÉRENCIÉS

386. – Formation avant l'emploi, alternance. Ne pouvant être classés ni dans les dispositifs de formation d'initiative patronale ni dans ceux d'initiative salariale, les nombreux dispositifs de formation indifférenciés, dont la longévité est extrêmement variable, sont organisés en deux catégories. Entre elles, la répartition s'effectue en fonction du moment de réalisation de la formation : en amont d'une embauche pour préparer à un emploi (Section 1) ou pendant une période de travail, selon un rythme alterné (Section 2).

S E C T I O N 1

La formation avant l'emploi

387. – Hier, aujourd'hui. De plus en plus financées par les fonds mutualisés de la formation professionnelle plutôt qu'avec des fonds publics⁽¹⁾, les formations en période de chômage peuvent se révéler particulièrement utiles en permettant des recrutements⁽²⁾ « sur des qualifications bien définies ou géographiquement dispersées »⁽³⁾. Fruits d'une histoire qui a connu bien des rebondissements⁽⁴⁾ (Sous-section 1), ces dispositifs de formation préalable à l'embauche ne sont pas récents⁽⁵⁾ (Sous-section 2).

(1) V. en ce sens : A.-S. Ginon et F. Guiomard, *Les nouvelles formes de mutualisation* : Dr. soc. 2009, p. 1054, spéc. p. 1057. – F. Guiomard, *Toilettage ou mutation de la formation professionnelle ?* : RDT 2010, p. 106, spéc. p. 107. – Adde, N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013* : DARES Analyses 2015-030, p. 3.

(2) C. Willmann, *Loi de sécurisation de l'emploi et assurance chômage : l'essentiel et l'accessoire* : Dr. soc. 2013, p. 772, spéc. p. 774-775.

(3) J.-C. Javillier et G. Ciavatti, *Recruter*, éd. Liaisons, 1991, p. 109.

(4) V. not. sur les anciens dispositifs : A. Bournazel, *La formation professionnelle, gestion et évaluation, le pentagone de la formation*, Séfi éd., coll. « Les classiques "éducation et formation" », 2005, préf. Ch. Forestier, p. 75 et s.

(5) Cf. C. trav. anc., art. L. 322-4-1.

L'histoire des formations préparatoires à l'emploi

388. – Stages agréés. Les formations préparatoires à l'emploi ont été dans un premier temps financées majoritairement par l'État *via* le Fonds national de l'emploi⁽⁶⁾, chargé, en particulier, d'indemniser les travailleurs salariés privés d'emploi suivant un stage de formation professionnelle⁽⁷⁾. Ce régime dit « d'allocation de conversion » a rapidement été étendu aux veuves, aux femmes divorcées et à celles ayant élevé au moins trois enfants⁽⁸⁾. Modernisé en 1968, le financement étatique de la rémunération des stagiaires fut subordonné à un conventionnement ou à un agrément de l'État⁽⁹⁾ avant d'être consacré par la loi du 16 juillet 1971⁽¹⁰⁾, elle-même intégrée au « nouveau » Code du travail de 1973⁽¹¹⁾. À nouveau retouché par la loi du 17 juillet 1978 qui a, notamment, délimité les actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue⁽¹²⁾, le régime des stages était toujours organisé par l'État avant que ne soient adoptées les politiques de décentralisation en matière de formation professionnelle et d'apprentissage⁽¹³⁾. La loi du 24 février 1984 permit ainsi aux régions de financer et d'agréer des stages de formation⁽¹⁴⁾.

389. – Véritables dispositifs. Rompant avec la logique antérieure consistant à rattacher exclusivement les stages des demandeurs d'emploi aux actions de formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue, la loi du 10 juillet 1987 créa les stages de formation et d'insertion professionnelles⁽¹⁵⁾. Ceux-ci furent remplacés par les stages d'insertion et de formation à l'emploi⁽¹⁶⁾

(6) L. n° 63-1240, 18 déc. 1963, relative au Fonds national de l'emploi, art. 4 : JO 20 déc. 1963, p. 11331. – J. Villebrun, *La loi du 18 décembre 1963 et le Fonds national de l'emploi : Dr. soc.* 1965, p. 86, spéc. p. 92-93.

(7) L. n° 63-1240, 18 déc. 1963, relative au Fonds national de l'emploi, art. 2 : JO 20 déc. 1963, p. 11331.

(8) L. n° 66-892, 3 déc. 1966, d'orientation et de programme sur la formation professionnelle, art. 18 : JO 4 déc. 1966, p. 10613.

(9) Les établissements ou centres de formation publics étaient dispensés de cette procédure (L. n° 68-1249, 31 déc. 1968, relative à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 2 et 3 : JO 3 janv. 1969, p. 74).

(10) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 9 à 12 et 23 à 40 : JO 17 juill. 1971, p. 7036-7040.

(11) C. trav. anc., art. L. 940-1 et s. et L. 960-1 et s. dans leur rédaction postérieure au décret n° 73-1046 du 15 novembre 1973, relatif au Code du travail, art. 1^{er} et 34 : JO 21 nov. 1973, p. 12377 et 12387. – V. égal. sur ce régime : H.-F. Koehlin, *Le droit de la formation continue*, LGDJ, 1976, préf. G. Lyon-Caen, p. 201-222, n° 701-709.

(12) L. n° 78-754, 17 juill. 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle : JO 18 juill. 1978, p. 2857.

(13) Cf. L. n° 83-8, 7 janv. 1983, relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, art. 82 à 86 : JO 9 janv. 1983, p. 215, spéc. p. 226. – V. sur ce point : Ch. Julien, *Les politiques régionales de formation professionnelle continue*, thèse Paris II, ss dir. J. Chevallier, L'Harmattan, 1998. – V. égal. *infra*, n° 606.

(14) L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 11 à 15 : JO 25 févr. 1984, p. 684. – V. sur le régime des stages postérieur aux lois de décentralisation : J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 338-339, n° 298.

(15) L. n° 87-518, 10 juill. 1987, modifiant le Code du travail et relative à la prévention et à la lutte contre le chômage de longue durée, art. 1^{er} : JO 12 juill. 1987, p. 7825.

(16) Souvent abrégés en « SIFE ». – La décision de rejet d'une demande de SIFE ne peut être regardée comme le refus d'un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir et n'a donc pas à être motivée. L'appréciation portée par l'administration sur l'intérêt de la formation envisagée au regard de la qualification du demandeur d'emploi, de l'objectif d'amélioration de cette qualification et des possibilités d'insertion professionnelle, est soumise au contrôle restreint du juge de l'excès de pouvoir (CAA Bordeaux, 1^{er} ch., 17 nov. 2005, n° 02-1130, *Courtois* : RJS 6/2006, n° 779).

à la suite de la loi du 20 décembre 1993⁽¹⁷⁾. Majoritairement organisés de façon collective⁽¹⁸⁾, ces stages, constitués de modules articulés de façon souple, permettaient une personnalisation des parcours⁽¹⁹⁾. La loi du 3 janvier 1991 a par ailleurs créé les stages d'adaptation à un emploi⁽²⁰⁾. Ces derniers ont absorbé les stages de mise à niveau⁽²¹⁾ organisés par l'ANPE⁽²²⁾, dès 1976⁽²³⁾, sans aucune base législative⁽²⁴⁾, tout en s'ouvrant aux salariés⁽²⁵⁾. Apportant un simple changement terminologique⁽²⁶⁾, la loi du 20 décembre 1993⁽²⁷⁾ a rebaptisé les stages d'adaptation à un emploi « stages d'accès à l'entreprise »⁽²⁸⁾. Ces derniers pouvaient être effectués dans un cadre collectif ou individuel et être d'une durée de quarante à cinq cents heures voire, dans certains cas, de sept cent cinquante heures⁽²⁹⁾.

390. – Éternel recommencement. Les stages d'accès à l'entreprise et les stages d'insertion et de formation à l'emploi ont été fusionnés en 2005⁽³⁰⁾ avec le contrat initiative emploi afin de privilégier les dispositifs reposant sur « un véritable contrat de travail comportant des droits sociaux complets et prévoyant un accompagnement personnalisé vers l'emploi »⁽³¹⁾. Cette rationalisation des modèles de formation n'a pas permis la suppression des dispositifs de formation s'organisant en marge

(17) Les SIFE ont également englobé les actions d'insertion et de formation (AIF), les stages de reclassement professionnel (SRP), les stages FNE-cadres et les stages FNE pour les femmes isolées (L. Souvet et J. Madelain, Rapp. Sénat n° 57, 27 oct. 1993, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi quinquennale, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, p. 132. – J. Pélessier [ss dir.], *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999, p. 71, n° 220). – Les stages FNE-cadres concernaient les cadres en chômage de longue durée avant d'être recentrés en 1992 sur des publics connaissant de grandes difficultés. V. sur les stages FNE-cadres : J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 340-341, n° 300. – Les actions d'insertion et de formation articulaient, pour les chômeurs de longue durée, stages en entreprise et périodes de formation. Près de 270 000 personnes ont bénéficié de ces actions. – Les stages de reclassement professionnel concernaient en 1992 près de 40 000 personnes. Ils ne doivent pas être confondus avec les stages de reclassement professionnel encore en vigueur pour les salariés inaptes (cf. C. trav., art. L. 1226-3).

(18) La dissociation des stages d'insertion et de formation à l'emploi en stages individuels et collectifs résulte de la loi de finances pour 1997 (cf. L. fin. 1997, n° 96-1181, 30 déc. 1996, art. 137 : JO 31 déc. 1996, p. 19510-19511).

(19) J. Pélessier (ss dir.), *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999, p. 71, n° 223 et 225.

(20) Ces stages ont pu être dénommés également stages d'adaptation ou stages d'accès à l'emploi. Ils concernaient près de 35 000 personnes en 1992. – L. n° 91-1, 3 janv. 1991, tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi, art. 1^{er} : JO 5 janv. 1991, p. 231.

(21) Souvent abrégés en « SMAN ».

(22) 28 560 stages de ce type, d'une durée moyenne de 300 heures, ont été organisés en 1989.

(23) A. Fleuret et Ph. Zamora, *La formation professionnelle des chômeurs*, in *France, portrait social, Édition 2004-2005*, INSEE, coll. « INSEE références », nov. 2014, p. 151, spéc. p. 155.

(24) Circ. min. Travail et secr. d'Ét. à la formation professionnelle n° DE 1/76, 5 janv. 1976 : *Bull. liaison de la délégation à la formation professionnelle* n° 76/4, citée in J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 339, n° 299, note 1.

(25) H. Missoffe, Rapp. Sénat n° 140, 6 déc. 1990, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, tendant au développement de l'emploi par la formation des entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail pour l'application du troisième plan pour l'emploi, p. 19.

(26) J. Pélessier (ss dir.), *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999, p. 71, n° 220.

(27) L. quinquennale n° 93-1313, 20 déc. 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 16, I : JO 21 déc. 1993, p. 17769, spéc. p. 17772.

(28) Souvent abrégés en « SAE ». – V. sur ces stages : J. Pélessier (ss dir.), *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999, p. 71 et s., n°s 217 et s. – M.-F. Clavel-Fauquenot et N. Marignier, *Les aides à l'emploi*, éd. Liaisons, 2001, p. 54-55. – *Dossiers pratiques Francis Lefebvre, Aides à l'emploi, aide à la réduction de la durée du travail, exonérations, primes et autres aides*, éd. Francis Lefebvre, 5^e éd., 1998, p. 174-175.

(29) J. Pélessier (ss dir.), *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999, p. 71, n° 220.

(30) L. n° 2005-32, 18 janv. 2005, de programmation pour la cohésion sociale, art. 43 : JO 19 janv. 2005, p. 864.

(31) L. Souvet et V. Létard, Rapp. Sénat n° 32, 20 oct. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale (urgence déclarée), p. 109.

d'un contrat de travail. Ont ainsi été créées par voie de circulaire⁽³²⁾, au profit des chômeurs non indemnisés⁽³³⁾, des actions d'adaptation des compétences prescrites par l'ANPE avec l'aide du Fonds national de l'emploi, devant déboucher sur des recrutements d'au moins six mois. Ce dispositif, dénommé « action préparatoire au recrutement »⁽³⁴⁾, avait pour objet de compléter l'action de formation préalable à l'embauche⁽³⁵⁾ prescrite par l'ANPE pour le compte de l'État consacrée aux demandeurs d'emploi indemnisés⁽³⁶⁾. Financé par l'Unédic, ce mécanisme avait pour but de répondre à des besoins de main-d'œuvre⁽³⁷⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Les dispositifs de formation préparant à l'emploi

391. – POE, AFPR. La formation en amont d'un recrutement est essentiellement organisée autour de deux dispositifs de formation jugés complémentaires⁽³⁸⁾, bien qu'ils soient extrêmement proches. Il s'agit de la préparation opérationnelle à l'emploi (Sous-section 1) et de l'action de formation préalable au recrutement (Sous-section 2).

§ 1. – La préparation opérationnelle à l'emploi

392. – POE⁽³⁹⁾. Créée par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009⁽⁴⁰⁾, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) a pris place au sein du Code

(32) Circ. DGEFP n° 2006-31, 4 oct. 2006, relative à la mise en œuvre des actions préparatoires au recrutement : *BO Travail* 2006/10, 30 oct. 2006, texte n° 9/53.

(33) F. Guiomard, *Accord sur la formation du 7 janvier 2009 : ébauche de sécurisation des parcours ou jeu de mistigri ?* : *RDT* 2009, p. 235, spéc. p. 237.

(34) Souvent abrégé en « APR ». – Ce dispositif est demeuré en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008 (Pôle emploi, Délib. n° 2008-03, 19 déc. 2008, fixant la nature et les conditions d'attribution des aides et mesures accordées à titre transitoire par Pôle emploi jusqu'au 31 décembre 2008 : *BO Pôle emploi* 19 déc. 2008, n° 1, p. 4-5).

(35) Souvent abrégée en « AFPE ».

(36) L'indemnisation était assurée par les ASSEDIC au titre de l'allocation de retour à l'emploi (cf. A. 23 févr. 2006, portant agrément de la convention du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé : *JO* 2 mars 2006, p. 3138, NOR : SOCF0610470A. – A. 23 févr. 2006, portant agrément des annexes I à VII, IX, XI et XII au règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et des accords d'application numérotés de 1 à 22 et 24 à 29 relatifs à ladite convention : *JO* 2 mars 2006, p. 3153, NOR : SOCF0610471A).

(37) Pour répondre à des besoins de qualification, un autre « dispositif » a été créé : l'action de formation conventionnée, souvent abrégée en « AFC » (A. 23 févr. 2006, portant agrément de la convention du 18 janvier 2006, relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé, art. 37 : *JO* 2 mars 2006, p. 3138).

(38) Instr. Pôle emploi n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 3.

(39) La préparation opérationnelle à l'emploi (souvent abrégée en « POE ») est un dispositif qui ressemble à l'ancienne action de formation préalable à l'embauche (J.-C. Carle, Rapp. Sénat n° 618, 16 sept. 2009, fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 176). – En 2011, environ 10 200 POE ont été financées (M. Véricel, *Recréer un véritable service public de l'emploi pour une action efficace en matière d'insertion professionnelle* : *Dr. soc.* 2013, p. 1031, spéc. p. 1040, note 50). Ce nombre a été substantiellement augmenté à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 28 juillet 2011 pour atteindre 22 600 préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI) et 31 000 préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 230).

(40) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 114 : *BOCC* 2009/48, p. 106. En réalité, l'accord du 5 octobre 2009 n'est qu'un accord général sur la formation professionnelle

du travail à la suite de la transposition de cet accord par la loi du 24 novembre 2009⁽⁴¹⁾. Dès l'origine, la POE a été conçue comme un dispositif d'accès à l'emploi⁽⁴²⁾ plutôt que comme un dispositif de formation⁽⁴³⁾. Son objectif est en effet de « renforcer les politiques en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi »⁽⁴⁴⁾. La formation dispensée à un bénéficiaire ayant le statut de stagiaire de la formation professionnelle⁽⁴⁵⁾, l'est préalablement à son entrée dans l'entreprise, ce qui a suscité une interrogation, une partie de la doctrine y voyant un financement par la collectivité de l'obligation d'adaptation⁽⁴⁶⁾ pesant sur l'employeur⁽⁴⁷⁾. Cette analyse doit cependant être rejetée pour deux raisons : 1) les formations proposées dans le cadre de la POE sont d'une nature différente de celles relatives à la simple adaptation au poste de travail⁽⁴⁸⁾, ces dernières étant sensiblement plus courtes⁽⁴⁹⁾ ; 2) l'obligation d'adaptation, inhérente au contrat de travail, ne s'applique pas lorsqu'un tel contrat n'a pas encore été conclu et n'a pas reçu un commencement d'exécution⁽⁵⁰⁾.

393. – POEI, POEC. La loi du 5 mars 2014 a ouvert la préparation opérationnelle à l'emploi aux personnes recrutées en contrat unique d'insertion ou en contrat

repreuant notamment les stipulations de l'ANI du 7 janvier 2009 (V. sur la POE : ANI 7 janv. 2009, relatif au développement de la formation, la professionnalisation et la sécurisation des parcours, art. 21 : BOCC 2009/21, p. 108).

(41) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 18, III : JO 25 nov. 2009, p. 20206. *Adde*, C. trav., art. L. 6326-1 et s.

(42) J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026, spéc. p. 1031.

(43) Pour pouvoir bénéficier d'une POE, il faut qu'une entreprise dépose une offre d'emploi auprès de Pôle emploi. Cette offre doit être située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) du demandeur d'emploi (C. trav., art. L. 6326-1).

(44) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, pt III.2 : BOCC 2009/48, p. 106.

(45) G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 125.

(46) F. Guionard, *Accord sur la formation du 7 janvier 2009 : ébauche de sécurisation des parcours ou jeu de mistigri ?* : RDT 2009, p. 235, spéc. p. 238. – N. Maggi-Germain, *La capacité du salarié à occuper un emploi* : Dr. soc. 2009, p. 1234, spéc. p. 1238.

(47) En effet, la « formation d'adaptation » ne permet pas de transférer les acquis d'une entreprise à une autre (C. Parlant et C. Bonaiti, *De l'obligation de se former à un droit à être formé* : Semaine sociale Lamy 2001, n° 1051, p. 6, spéc. p. 9).

(48) Les formations dispensées via la préparation opérationnelle à l'emploi sont, à la différence de celles dispensées au moyen d'une action de formation préalable au recrutement, nécessaires « à l'acquisition de compétences » (Instr. Pôle emploi n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle [POE individuelle] et à l'action de formation préalable au recrutement [AFPR], pt 1 : BO Pôle emploi 10 août 2012, n° 80, p. 16).

(49) La POE doit permettre de financer des formations pouvant aller jusqu'à quatre cents heures (Instr. Pôle emploi n° 2012-122 du 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle [POE individuelle] et à l'action de formation préalable au recrutement [AFPR] : BO Pôle emploi 10 août 2012, n° 80, p. 16. – J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 229). Le volume horaire est particulièrement important, comparativement à une formation de niveau master II (V. en ce sens : A. Sauret et J.-S. Lipski, *La nouvelle philosophie de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie après la loi du 24 novembre 2009* : Gaz. Pal. 20 mars 2010, n° 79, p. 19).

(50) Ce second argument permet d'évacuer les suspicions de la doctrine qui pourraient s'appliquer également en matière d'actions de formation préalable au recrutement. La formation dispensée dans ce dernier cas constitue une adaptation au poste de travail (V. *infra*, n° 396) mais n'a pas vocation à être dispensée lorsque le bénéficiaire est salarié de l'entreprise. En outre, la durée de formation (identique à celle suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, donc pouvant aller jusqu'à 400 heures) permet une utilisation des acquis dans une autre entreprise justifiant la qualification « d'adaptation renforcée » (V. égal. sur ce point l'ambiguïté de la notion d'adaptation au poste en matière de contrat d'avenir : CA Pau, ch. soc., 23 avr. 2015, n° 15/01688, *Lycée professionnel Campa c/ Laurence Mainfroy*). Par ailleurs, l'embauche consécutive à une action de formation préalable au recrutement, de courte durée, doit favoriser l'insertion du bénéficiaire et limiter corrélativement le risque de financement par la collectivité d'une obligation incombant à l'employeur.

de travail à durée déterminée par une structure d'insertion par l'activité économique⁽⁵¹⁾. Dans ce cas, la rémunération est maintenue par l'employeur mais peut être prise en charge par l'OPCA compétent⁽⁵²⁾. Par ailleurs, depuis la loi du 28 juillet 2011⁽⁵³⁾, la préparation opérationnelle à l'emploi peut être soit individuelle (I), soit collective⁽⁵⁴⁾ (II).

I. – La préparation opérationnelle individuelle à l'emploi

394. – POEI⁽⁵⁵⁾. Dans une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, l'entreprise définit en amont les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé⁽⁵⁶⁾ pendant que Pôle emploi présélectionne les personnes susceptibles d'être intéressées par ce dispositif⁽⁵⁷⁾. À l'issue de la formation, les vecteurs d'entrée du bénéficiaire dans l'entreprise sont nombreux⁽⁵⁸⁾ : contrat de travail à durée indéterminée, contrat de professionnalisation d'au moins douze mois, contrat d'apprentissage⁽⁵⁹⁾ ou contrat de travail à durée déterminée d'au moins douze mois⁽⁶⁰⁾. Le financement de la POEI est assuré par Pôle emploi⁽⁶¹⁾ avec l'aide, le cas échéant, du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)⁽⁶²⁾ et de l'OPCA dont relève l'employeur concerné⁽⁶³⁾.

(51) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 7, III : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(52) Toutefois, la prise en charge par l'OPCA ne comprend pas les aides financières et exonérations de cotisations sociales existantes (C. trav., art. L. 6326-4, al. 2).

(53) L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, art. 22 : JO 29 juill. 2011, p. 12914. – Cette loi a été précédée d'un accord national interprofessionnel visant à orienter temporairement la préparation opérationnelle à l'emploi vers les jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi (ANI 7 avr. 2011, relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, art. 7 : BOCC 2011/22, p. 24, étendu par A. 26 oct. 2012 : JO 3 nov. 2012, p. 17232).

(54) S. Dougados, *Optimiser son budget formation, première partie* : Cah. DRH 2015, n° 223, p. 2, spéc. p. 5. – Cette distinction, pourtant prévue par l'article 114 de l'ANI du 5 octobre 2009 n'avait pas été reprise par la loi de transposition du 24 novembre 2009 (S. Desmarescaux, Rapp. Sénat n° 659, 22 juin 2011, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour le développement de l'alternance, et la sécurisation des parcours professionnels, p. 47).

(55) En 2013, 15 100 stagiaires sont entrés en formation dans ce dispositif (N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013* : DARES Analyses 2015-030, p. 5).

(56) C. trav., art. L. 6326-2, al. 2.

(57) G. Cherpion, Rapp. AN n° 1793, 2 juill. 2009, fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, p. 34.

(58) C. trav., art. L. 6326-1.

(59) La loi du 28 juillet 2011 a élargi le périmètre des vecteurs de recrutement postérieurs à une préparation opérationnelle à l'emploi en y ajoutant les contrats d'apprentissage. Seule la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée était ouverte avant l'entrée en vigueur de cette loi.

(60) V. pour un détournement de la POE et la reconnaissance d'une situation de fictivité du motif de recours au CDD conclu pour une durée d'un mois : CA Lyon, ch. soc., 1^{er} août 2014, n° 13/08351, *SNL Lidl c/ Geissmann*.

(61) Le plafond de l'aide varie selon que la formation est réalisée par un organisme de formation interne ou externe. Dans le premier cas, l'aide est plafonnée à 5 € par heure de formation tandis qu'elle peut atteindre 8 € par heure dans le second cas. Lorsque le montant versé par Pôle emploi, complété le cas échéant par le financement de l'OPCA, ne suffit pas à couvrir l'intégralité de la formation, le reliquat est à la charge de l'employeur. Aucune participation financière ne peut être demandée au stagiaire (Instr. Pôle emploi n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle [POE individuelle] et à l'action de formation préalable au recrutement [AFPR], pt 3.2 : BO Pôle emploi 10 août 2012, n° 80, p. 16).

(62) Le FPSPP doit, en application de la convention-cadre État/FPSPP 2015-2017, consacrer 60 millions d'euros en faveur de la préparation opérationnelle à l'emploi. Ces sommes sont versées à des OPCA retenus à la suite d'appels à projets. Pour la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, l'appel à projets correspond à une enveloppe financière de 24 millions d'euros (FPSPP, Appel à projets POEI 2015, p. 4, disponible sur : <http://www.fpspp.org/portail/resource/file-center/document/042-000023-00s/aap-fpspp-poei-2015.pdf>).

(63) Ces financements sont limités aux coûts pédagogiques et aux frais annexes de la formation (C. trav., art. L. 6326-2, al. 1^{er}).

II. – La préparation opérationnelle collective à l'emploi

395. – **POEC.** Outre le fait que la formation profite à plusieurs bénéficiaires, dans la préparation opérationnelle à l'emploi collective les besoins d'emplois sont identifiés par accord de branche ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un OPCA⁽⁶⁴⁾. Les demandeurs d'emploi de moins de vingt-six ans peuvent suivre leur formation dans un centre de formation d'apprentis (CFA)⁽⁶⁵⁾. Les contrats de travail pouvant être conclus à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective sont identiques à ceux qui peuvent l'être après une telle préparation individuelle⁽⁶⁶⁾. Les formations sont financées par l'OPCA compétent⁽⁶⁷⁾, étant entendu que Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁶⁸⁾ peuvent y contribuer dans les conditions fixées par une convention conclue avec l'OPCA⁽⁶⁹⁾.

§ 2. – L'action de formation préalable au recrutement

396. – **AFPR**⁽⁷⁰⁾. Semblable à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, l'action de formation préalable au recrutement, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009⁽⁷¹⁾, ne figure pas dans le Code du travail. Son régime a été défini par délibérations et instructions de Pôle emploi⁽⁷²⁾. La dernière en date est l'instruction du 30 juillet 2012⁽⁷³⁾, adoptée pour tenir compte des incidences de la loi du 28 juillet 2011 sur la préparation opérationnelle à l'emploi et assurer une différence « nette » entre ces deux dispositifs. L'action de formation préalable au recrutement doit permettre, par le biais d'une formation assurée le cas échéant au sein de l'entreprise⁽⁷⁴⁾

(64) C. trav., art. L. 6326-3, al. 1^{er}.

(65) C. trav., art. L. 6326-3, al. 4. Cette possibilité a pour but « d'offrir une mise à niveau aux décrocheurs qui, dès le collège, ont des difficultés scolaires et ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise » (S. Desmarescaux, Rapp. Sénat n° 659, 22 juin 2011, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour le développement de l'alternance, et la sécurisation des parcours professionnels, p. 47).

(66) C. trav., art. L. 6326-3, al. 2.

(67) Sur le caractère facultatif du financement de l'OPCA, V. *infra*, n° 541.

(68) Pour la préparation opérationnelle à l'emploi collective, l'enveloppe financière correspond à 36 millions d'euros (FPSP, Appel à projets POEC 2015, p. 4, disponible sur : <http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000023-00r/aap-fpspp-poec-2015.pdf>).

(69) C. trav., art. L. 6326-3, al. 3.

(70) En 2013, 29 200 stagiaires ont commencé une formation préalable au recrutement (N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013 : DARES Analyses* 2015-030, p. 5).

(71) Pôle emploi, délib. n° 2008-04, 19 déc. 2008, fixant la nature et les conditions d'attribution des aides et mesures accordées par Pôle emploi, art. IV : *BO Pôle emploi* 19 déc. 2008, n° 1, p. 15.

(72) Pôle emploi, délib. n° 2008-04, 19 déc. 2008, fixant la nature et les conditions d'attribution des aides et mesures accordées par Pôle emploi : *BO Pôle emploi* 19 déc. 2008, n° 1, p. 15. – Instr. Pôle emploi n° 2008-30, 23 déc. 2008, relative à la mise en œuvre des aides et mesures : *BO Pôle emploi* 15 janv. 2009, n° 2, p. 2 et s. – Instr. Pôle emploi n° 2008-43, 8 janv. 2009, relative à la mise en œuvre des aides et mesures (suite) : *BO Pôle emploi* 15 janv. 2009, n° 2, p. 33 et s.

(73) Instr. Pôle emploi n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 2 et s.

(74) À défaut de formation, la relation nouée est une relation de travail à durée indéterminée à compter de l'entrée dans l'entreprise. V. pour un exemple en matière d'action de formation préalable à l'embauche : Cass. soc., 7 juill. 2015, n° 13-16.349, *Sté PI Delta c/ M. Xavier Benoit*, non publié au bulletin. – Par ailleurs, bien que ne percevant pas nécessairement de rémunération de l'entreprise, le stagiaire doit être considéré comme ayant la qualité de travailleur et être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions relatives aux licenciements pour motif économique (CJUE, 9 juill. 2015, aff. C-229/14, *Ender Balkaya c/ Kiesel Abbruch und Recycling Technik GmbH* : *JurisData* n° 2015-020462 ; *Liaisons soc. Europe* 2015, n° 382, p. 5 ; *Bull. Joly Sociétés* 2015, p. 634, note A. Bugada ; *Europe* 2015, comm. 385, note L. Driguez).

au moyen d'un tutorat⁽⁷⁵⁾, l'adaptation à un emploi⁽⁷⁶⁾. En contrepartie de cet effort l'entreprise reçoit, au terme de la formation, une aide directe⁽⁷⁷⁾ d'un montant variant entre 5 €⁽⁷⁸⁾ et 8 €⁽⁷⁹⁾ par heure de formation⁽⁸⁰⁾. Son financement est assuré par Pôle emploi, sans intervention de l'OPCA⁽⁸¹⁾. À l'issue de la formation, les embauches ne peuvent avoir lieu qu'au moyen de contrats de travail à durée déterminée de six à moins de douze mois, en contrat de professionnalisation d'une durée identique et, sous certaines conditions, en contrat de travail temporaire⁽⁸²⁾. La faible durée des embauches justifie que soient dispensées des formations courtes⁽⁸³⁾. Celles-ci peuvent toutefois atteindre un volume de quatre cents heures, donc une durée égale à celle pratiquée en matière de POE⁽⁸⁴⁾.

SECTION 2

La formation alternée

397. – Apprentissage et professionnalisation. L'alternance⁽⁸⁵⁾ peut se déployer dans le temps ou dans l'espace⁽⁸⁶⁾. Ce concept n'est pas spécifique au suivi d'une formation⁽⁸⁷⁾. Il a cependant trouvé une place croissante dans le droit de la formation professionnelle depuis son embryonnaire apparition dans la loi du 16 juillet 1971⁽⁸⁸⁾. Constituée par « une succession organisée d'acquisition de connaissances théoriques » et de « périodes d'activités professionnelles dans une organisation de

(75) Financé dans l'action de formation préalable au recrutement à hauteur de 5 € par heure de formation, le tutorat n'est pas pris en charge dans une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (Instr. Pôle emploi n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle [POE individuelle] et à l'action de formation préalable au recrutement [AFPR], pt 2.4.1 : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 7).

(76) Il est également concevable d'organiser des formations mixtes, dispensées en interne ou en externe, en plus d'une période de tutorat (Instr. Pôle emploi n° 2012-122, *op. cit.*, pt 2.4.1 : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 6-7).

(77) Dans la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, l'aide de Pôle emploi n'est versée directement à l'employeur que si la formation a été réalisée au sein de l'entreprise (Instr. Pôle emploi n° 2012-122, *op. cit.*, pt 3.3 : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 17).

(78) Le montant de l'aide est plafonné à 5 € par heure de formation lorsque celle-ci est réalisée au sein de l'entreprise au moyen d'un tutorat ou par un organisme de formation interne.

(79) Le montant de l'aide est plafonné à 8 € par heure de formation lorsque cette dernière est réalisée par un organisme de formation externe.

(80) Le fait que l'entreprise perçoive une aide ne l'exonère pas du paiement des cotisations sociales de droit commun (cf. CA Montpellier, ch. soc., 14 oct. 2015, n° 13/03442, SARL *André c/ URSSAF de l'Aude* : *JurisData* n° 2015-023384 ; JCP S 2015, act. 504).

(81) Instr. Pôle emploi n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), pt 3.2 : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 8.

(82) *Ibid.*, p. 3.

(83) *Ibid.*, p. 8.

(84) *Ibid.*, p. 6 et 8.

(85) Apparu au XIX^e siècle, le mot alternance est un dérivé d'alterner, synonyme de « se succéder par roulement » (*Dictionnaire de l'Académie française*, 9^e éd., disponible sur : <http://www.cnrtl.fr/definition/academie9/alternance>).

(86) *Trésor de la langue française informatisé*, dictionnaire disponible sur : <http://www.cnrtl.fr/definition/alternance>.

(87) V., par ex. sur « l'alternance » entre contrat de travail et mandat social ou entre emploi à temps partiel et à temps complet : F. Favennec-Héry, *La suspension du contrat de travail : nouveaux horizons ?*, in *Mél. J.-P. Laborde*, Dalloz, 2015, p. 641, spéc. p. 648-649. Il semble toutefois que l'auteur ait une conception étendue de l'alternance, assimilant à celle-ci ce qui relève, selon nous, du cumul ou de la succession.

(88) Cette loi a permis notamment le suivi d'un enseignement technologique alterné (cf. L. n° 71-577, 16 juill. 1971, d'orientation sur l'enseignement technologique, art. 6 : *JO* 17 juill. 1971, p. 7044, spéc. p. 7045).

production ou de service »⁽⁸⁹⁾, la formation est indissociable⁽⁹⁰⁾ de l'emploi occupé⁽⁹¹⁾. Un temps préférée, la notion de professionnalisation⁽⁹²⁾, qui a rejailli sur d'autres contrats aidés⁽⁹³⁾, n'a pas remplacé la notion d'alternance⁽⁹⁴⁾ qui permet d'englober plusieurs dispositifs de formation distincts, appréhendés parfois par le législateur⁽⁹⁵⁾ et la doctrine⁽⁹⁶⁾ de façon unitaire⁽⁹⁷⁾. Convaincus de son utilité et de son efficacité⁽⁹⁸⁾ en matière d'insertion professionnelle⁽⁹⁹⁾, les pouvoirs publics⁽¹⁰⁰⁾ ont fixé des objectifs quantitatifs de recours à l'alternance⁽¹⁰¹⁾ dont le non-respect est, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, sanctionné financièrement par le versement d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)⁽¹⁰²⁾. Cette

(89) Cette définition, reprise d'un auteur (M. Théry, *Pour une pédagogie de l'alternance* : Dr. ouvrier 1992, p. 131), a été partiellement coupée car limitant l'acquisition de connaissances théoriques aux seules institutions d'enseignement. Cette vision n'est plus d'actualité (V. not. sur la possibilité de suivre une formation au sein de l'entreprise *infra*, n° 414).

(90) Le professeur Mazeaud utilise les termes d'indivisibilité de l'emploi et de la formation (cf. A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 362, n° 620).

(91) B. Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier ministre*, Doc. fr., sept. 1981, p. 44. – J.-M. Luttringer, *L'entreprise formatrice sous le regard des juges* : Dr. soc. 1994, p. 283, spéc. p. 290.

(92) L'objectif de professionnalisation a été traduit dans la loi du 4 mai 2004 par la référence aux « qualifications recherchées » en lieu et place des « enseignements reçus » (J.-P. Anciaux, Rapp. AN n° 1273 [1^{re} partie], 3 déc. 2003, fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi n° 1233, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, p. 89).

(93) F. Petit, *Emplois d'avenir : un défi au chômage des jeunes peu qualifiés, le pari de leur professionnalisation* : RD sanit. soc. 2013, p. 221.

(94) *Contra* : J.-P. Willems, *De la professionnalisation au droit de la compétence* : Dr. soc. 2004, p. 509, spéc. p. 511, n° 6.

(95) V., par ex. : L. n° 80-526, 12 juill. 1980, relative aux formations professionnelles alternées organisées en concertation avec les milieux professionnels : JO 13 juill. 1980, p. 1756. – L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels : JO 29 juill. 2011, p. 12914. – L. n° 2013-660, 22 juill. 2013, relative à l'enseignement supérieur et la recherche, art. 22 : JO 23 juill. 2013, p. 12235. Adde, C. éduc., art. L. 611-2, 4^e. Cet article dispose que les enseignements supérieurs sont organisés en liaison avec les milieux professionnels et peuvent être organisés « par alternance ».

(96) M. Théry, *Pour une pédagogie de l'alternance* : Dr. ouvrier 1992, p. 131. – V. égal. G. Mestrallet, *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes – 5 priorités, 150 propositions*, Rapport de la Fondation agir contre l'exclusion, avr. 2014, p. 20-23 : « Chapitre 2 : faire de l'alternance une voie d'excellence ».

(97) La loi du 28 juillet 2011 a prévu la mise en place d'un portail de l'alternance sur le site Internet « www.alternance.emploi.gouv.fr » (L. n° 2011-893, 28 juill. 2011 préc., art. 4).

(98) V. pour une vision plus mesurée des résultats qu'il est permis d'attendre de l'alternance : J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014, p. 25 : « En dépit de l'importance qui lui est accordée dans cette étude, l'alternance dans l'éducation ne doit pas être considérée comme la solution pédagogique pour, tout à la fois, combler les lacunes des formations scolaires ou universitaires initiales, résoudre les problèmes liés à l'insertion professionnelle et rythmer avec bonheur les cheminements de la formation tout au long de la vie ».

(99) V. not. en ce sens mais aussi plus largement sur les vertus de l'alternance dans l'insertion sociale et éducative : B. Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier ministre*, Doc. fr., sept. 1981, p. 42-43. – F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679, spéc. p. 683. – V. pour une relativité de l'apport de l'apprentissage dans la lutte contre le chômage : C. Romani, *Pour une approche circonstanciée de l'apprentissage* : *Bref du Céreq* mai 2012, n° 299-. Cette étude tente de démontrer, en s'appuyant sur une comparaison avec l'Allemagne, la Grande-Bretagne, le Japon et les États-Unis, qu'il n'y a aucun lien entre le développement ou l'absence de développement de l'apprentissage et le taux de chômage d'un pays.

(100) Les pouvoirs publics ne sont pas les seuls à être convaincus de l'utilité de l'alternance : la période récente a connu un volume important d'accords nationaux interprofessionnels d'efficacité variable (N. Kerschen, *Les engagements dans les contrats aidés* : RD sanit. soc. 2013, p. 200, spéc. p. 208).

(101) L'objectif est fixé à 5 % du total des effectifs de l'entreprise (L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 31 : JO 25 nov. 2009, p. 20206).

(102) CGI, art. 1609 quinquies. – Le seuil applicable aux rémunérations versées depuis 2015 est porté à 5 %. Il était de 3 % avant la loi de finances rectificative pour 2011 et de 4 % à compter de son entrée en vigueur (cf. L. fin. rect. 2011, n° 2011-900, 29 juill. 2011, art. 23, III, 1^{er} : JO 30 juill. 2011, p. 12969. Adde, P. Le Cohu, *La loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels* : *Gaz. Pal.* 10 sept. 2011, n° 253, p. 8). – En 2013, seulement 8 % des entreprises de plus de 250 salariés employaient plus de 4 % d'alternants. Sur la même année, le taux réel d'emploi d'alternants était de 2 % (Annexe au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes pour 2014, Rapports annuels de performances, Compte d'affectation spéciale, Mission Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage, programme 789 « Incitations financières en direction des entreprises respectant les quotas en alternance », sept. 2015, p. 37-40, spéc. p. 39, disponible sur : <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/>).

sanction illustre, sur le terrain du financement⁽¹⁰³⁾, la porosité constatée, en matière d'alternance, entre la formation initiale et la formation continue⁽¹⁰⁴⁾. Confirme ce constat le fait que les fonds consacrés en principe à la formation continue peuvent être affectés tant à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis⁽¹⁰⁵⁾ qu'aux frais de formation des maîtres d'apprentissage⁽¹⁰⁶⁾. Si un affaiblissement de la distinction de la formation initiale et de la formation continue⁽¹⁰⁷⁾ est perceptible, il existe toujours deux corps de règles distincts⁽¹⁰⁸⁾. La pérennité de cette distinction trouve illustration avec le maintien de deux contrats de formation en alternance. Coexistent les contrats d'apprentissage⁽¹⁰⁹⁾ et de professionnalisation. Ces deux instruments poursuivent des objectifs similaires⁽¹¹⁰⁾ à tel point que leur fusion a été proposée⁽¹¹¹⁾. À tout le moins, des rapprochements sont préconisés⁽¹¹²⁾ pour qu'ils soient véritablement complémentaires⁽¹¹³⁾ et non concurrents⁽¹¹⁴⁾. Il est indéniable que certaines différences de régime⁽¹¹⁵⁾ entre des dispositifs accessibles à des publics similaires⁽¹¹⁶⁾ suscitent des interrogations⁽¹¹⁷⁾ en dépit de

(103) Cet effritement n'est pas seulement financier : le rapprochement, au sein du nouveau Code du travail, de la formation par l'apprentissage et de la formation continue illustre ce propos (M.-J. Gomez-Mustel, *À la découverte du nouveau Code – Formation professionnelle tout au long de la vie* : RDT 2008, p. 217).

(104) La porosité de cette distinction avait déjà été constatée il y a vingt ans (cf. F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s'estompe* : *Rl trav.* 1996, n° 6, p. 725, spéc. p. 729). Elle est au demeurant certainement liée au fait que la formation initiale n'est pas véritablement délimitée.

(105) C. trav., art. L. 6332-16.

(106) C. trav., art. D. 6332-78, 2° et D. 6332-90.

(107) V., par ex. pour une insertion du contrat de professionnalisation au sein de la formation professionnelle initiale : B. Teyssie, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, spéc. p. 146, n° 280.

(108) V. en ce sens : C. Durand-Prinborgne, *La formation tout au long de la vie entre droit de l'éducation et droit de la formation* : *Dr. soc.* 2004, p. 464, spéc. p. 469. – F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 217, n° 256, note 290.

(109) V. not. sur ce contrat : P. Le Cohu, *Nouveau visage du contrat d'apprentissage* : *Cah. DRH* 2015, n° 220, p. 2. – G. Pignarre, *L'apprentissage*, Litec, 1992, p. 77 et s., n°s 78 et s.

(110) C. trav., art. L. 6211-1 et L. 6211-2. Comp. C. trav., art. L. 6325-1 et L. 6325-2.

(111) *Emploi des jeunes et formation tout au long de la vie : quelles responsabilités ?*, Propositions 2014 de l'ANDRH, p. 12. – Dans une logique similaire, il a été proposé d'ouvrir l'apprentissage aux personnes âgées de plus de vingt-six ans : *L'éloignement durable du marché du travail*, Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, 1^{er} oct. 2014, p. 96.

(112) B. Martinot, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes – plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande*, étude de l'Institut Montaigne demandée par le mouvement des entreprises de taille intermédiaire, 2015, p. 84-85. L'auteur envisage de faire converger les grilles de rémunération des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation, d'uniformiser les documents à remplir au début des contrats et d'aligner leurs modalités de rupture. Pour autant, l'auteur constate que ces deux contrats répondent à des besoins différenciés et à des qualifications différentes.

(113) V. sur la complémentarité du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation : Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 538. – J.-J. Arrighi et V. Mora, *Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat* : *Bref du Cereq* 2010, n° 276, p. 4. – J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014, p. 4.

(114) En 1996, M. de Virville insistait déjà sur le risque de concurrence entre contrats d'apprentissage et de qualification. Il proposait une unification de ces deux contrats s'agissant de leur financement et du statut de la personne formée (cf. M. de Virville, *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, Rapport au ministre du Travail et des Affaires sociales, Doc. fr., nov. 1996, p. 32 et 34-35. Adde, O. Veber, *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation*, Rapp. IGAS n° RM2009-008P, 2009, p. 5, § 13 et p. 34-35, § 143 et s. Il ressort de ce rapport que la concurrence entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ne joue pas en faveur du second, souvent délaissé au profit du premier sauf lorsque les centres de formation d'apprentis sont complets. En effet, le contrat d'apprentissage est jugé plus simple et moins coûteux.

(115) V. sur la différence de régime entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation : S. Dougados et S. Pélécier-Loevenbruck, *Optimiser le recours aux contrats en alternance* : *Cah. DRH* 2013, n° 198, p. 3. – S. Picot-Raphanel, *Alternance : quel contrat choisir ?* : *FPC Actualités* 2015, n° 108, p. 4.

(116) Les publics éligibles aux deux types de contrats ne se recoupent pas en totalité.

(117) V. aussi la concurrence entre formations alternées et stages : J.-F. Paulin, *Emploi des jeunes : quelques aménagements de crise* : RDT 2011, p. 500, spéc. p. 501. – Adde, Circ. MENESR, DGESIP A1-5, n° 2015-122, 22 juill. 2015, relative à la mise en œuvre d'une période de césure : *BO Enseignement supérieur et recherche* 2015, n° 30, 23 juill. 2015.

statistiques qui reflètent des différences d'usage⁽¹¹⁸⁾ tout en révélant qu'en pratique certaines formations sont proposées avec les deux types de contrat⁽¹¹⁹⁾. Le maintien de deux dispositifs est davantage le fruit d'une bataille institutionnelle⁽¹²⁰⁾ et financière⁽¹²¹⁾ que d'une politique raisonnée⁽¹²²⁾. Cependant, s'engager dans la voie d'une fusion en faisant table rase du passé n'est pas une tâche aisée⁽¹²³⁾ et nécessiterait de mettre fin à l'affectation des fonds consacrés à la professionnalisation à la prise en charge d'autres frais⁽¹²⁴⁾. Les sommes collectées au titre de la professionnalisation ne doivent servir qu'à financer les contrats de professionnalisation (Sous-section 1) et les périodes de professionnalisation (Sous-section 2).

(118) J.-J. Arrighi et V. Mora, *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés – Esquisse d'une cartographie des formations en alternance : Net-doc Céreq août 2006*, n° 66, p. 1. – J.-J. Arrighi et V. Mora, *Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat : Bref du Céreq 2010*, n° 276, p. 1. Selon ces études le contrat de professionnalisation est utilisé dans 60 % des cas par des bacheliers davantage tournés vers le secteur administratif et commercial tandis que le contrat d'apprentissage est utilisé par des jeunes sans qualification ou qui ont un CAP ou un BEP et visant des professions techniques.

(119) J.-J. Arrighi et V. Mora, *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés – Esquisse d'une cartographie des formations en alternance : Net-doc Céreq août 2006*, n° 66, p. 6, note 6.

(120) La formation initiale a été pendant longtemps, à la différence de la solution retenue en Allemagne, le monopole de l'État (F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 334, n° 464). Par ailleurs, l'alternance sert « parfois de moyen pour développer des organismes de formation sous la tutelle directe des organisations patronales, limitant ainsi la prégnance du système d'éducation public » (V. Merle, *Un accord historique ? : Dr. soc.* 2004, p. 455, spéc. p. 461-462). – V. pour une critique du recul du service public éducatif : B. Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier ministre*, Doc. fr., sept. 1981, p. 41 : « Le débat qui, dans un passé récent, s'est instauré en France sur l'alternance, a créé une véritable confusion sur le terme. Il ne s'agissait plus d'une recherche d'un principe éducatif, mais bien d'un transfert de la responsabilité de la formation des jeunes, de l'éducation au profit des entreprises. (...) C'est le service public qui est responsable du projet pédagogique et de son unité ».

(121) F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 217, n° 256, note 290. Ces auteurs relèvent à juste titre que l'apprentissage est financé grâce à la taxe d'apprentissage tandis que le contrat de professionnalisation (à l'époque dénommé contrat de qualification) est financé via la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

(122) Le contrat d'apprentissage, historiquement le plus ancien, est celui qui fonctionne le mieux et qui est le plus connu du grand public (V. sur ce point le schéma de présentation de l'enchevêtrement des dispositifs de formation in A. Dulin, *Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes*, avis du CESE, mars 2015, p. 92).

(123) Une fusion nécessiterait dans un premier temps de réunir la collecte de la taxe d'apprentissage avec celle relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue. Cette réforme a déjà été partiellement engagée puisque, depuis la loi du 5 mars 2014, les OPCA peuvent être agréés en tant qu'OCTA (cf. C. trav., art. L. 6242-1, I, et L. 6332-1, I, dernier al.). Antérieurement à cette loi, seuls les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale agréés ou ayant conclu une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative pouvaient collecter la taxe d'apprentissage (cf. C. trav., art. L. 6242-1 dans sa rédaction antérieure à la loi du 5 mars 2014). Dans un second temps, il faudrait fusionner la taxe d'apprentissage avec la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue afin que ces deux taxes puissent être affectées au financement d'un seul contrat unique, accessible à un public élargi. Par ailleurs, le choix de l'appellation du nouveau contrat ne serait pas non plus aisé : l'absorption du contrat de professionnalisation par le contrat d'apprentissage aurait un effet repoussoir auprès des adultes qui auront du mal à s'engager dans une formation destinée historiquement aux jeunes. À l'inverse, l'absorption du contrat d'apprentissage par le contrat de professionnalisation anéantirait la forte popularité du premier par rapport au second. En outre, la durée minimale de formation au sein de ces deux contrats n'est pas, à ce jour, uniforme. Au demeurant, il a été relevé que la création d'une voie unique ne permettrait pas nécessairement d'assurer une meilleure « employabilité » aux apprentis à l'issue de leur formation (G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 67, 68 et 72).

(124) Les financements de la professionnalisation – et du CPF – sont affectés en partie au financement du contrat de sécurisation professionnelle (cf. C. trav., art. L. 1233-69, al. 5). En 2013, 51 800 stages de formation au profit des demandeurs d'emploi ont été financés par les OPCA. Dans près de 60 % des cas, ils l'ont été dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013 : DARES Analyses 2015-030*, p. 6). Un tiers des actions dispensées dans ce cadre concernent les savoirs de base (C. Marty, *Réforme de la formation : début des travaux du comité de suivi. Les assouplissements envisagés : AEF Dépêche* 4 juin 2015, n° 501597). Or, ceux-ci devraient relever de la responsabilité de l'État.

Le contrat de professionnalisation

398. – Histoire du contrat de professionnalisation. Conçu initialement comme un dispositif temporaire⁽¹²⁵⁾, le contrat emploi-formation⁽¹²⁶⁾ (aujourd'hui en vigueur dans le seul secteur agricole)⁽¹²⁷⁾ était précurseur des dispositifs d'insertion et de formation constamment modifiés⁽¹²⁸⁾ dont le contrat de professionnalisation est l'héritier⁽¹²⁹⁾. Créant un contrat de formation alternée dont la gestion est essentiellement confiée aux entreprises⁽¹³⁰⁾ tout en ayant pour objectif d'appréhender globalement l'alternance⁽¹³¹⁾, la loi du 12 juillet 1980⁽¹³²⁾ n'aura pas connu une grande longévité⁽¹³³⁾ : très vite concurrencée⁽¹³⁴⁾, elle est abrogée moins de quatre ans après sa promulgation⁽¹³⁵⁾

(125) D. n° 75-437, 4 juin 1975, instituant un contrat d'emploi-formation, art. 1^{er} : JO 5 juin 1975, p. 5637.

(126) R. Vatinet, *La combinaison d'un emploi et d'une formation : le contrat d'apprentissage et le contrat emploi-formation* : Dr. soc. 1979, p. 223. – J.-M. Luttringer et M. Malmartel, *Insertion professionnelle des jeunes et formation* : Dr. soc. 1977, p. 359. – M.-A. Goupil et F. Trimouille, *Le contrat emploi-formation en 1980 – Un processus de sélection et d'adaptation de la main-d'œuvre âgée de 16 à 26 ans* : Travail et Emploi 1982, n° 13, p. 91. – J.-C. Javillier, *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, LGDJ, 1984, p. 158-159.

(127) C. rur. pêche marit., art. L. 718-3.

(128) Des contrats de travail dits « contrats emploi-formation » peuvent être proposés aux jeunes demandeurs d'emploi âgés de dix-sept à vingt-cinq ans inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi : D. n° 76-289, 31 mars 1976, relatif au contrat emploi-formation, art. 1^{er} : JO 1^{er} avr. 1976, p. 1977. – La limite d'âge inférieure est abaissée à seize ans pour les jeunes embauchés en vue d'occuper des postes demandant une qualification qui ne peut être atteinte par la voie de l'apprentissage : D. n° 77-72, 26 janv. 1977, modifiant le décret n° 76-289 du 31 mars 1976, relatif au contrat emploi-formation, art. 1^{er} : JO 27 janv. 1977, p. 613. – Les contrats emploi-formation peuvent être proposés aux veuves et femmes seules ayant au moins un enfant à charge : D. n° 77-716, 5 juill. 1977, modifiant le décret n° 76-289 du 31 mars 1976, relatif au contrat emploi-formation, art. 1^{er} : JO 6 juill. 1977, p. 3557. – La condition d'inscription à l'ANPE est supprimée : D. n° 78-35, 11 janv. 1978, modifiant le décret n° 76-289 du 31 mars 1976, relatif au contrat emploi-formation, art. 1^{er} : JO 13 janv. 1978, p. 352. – Le contrat est ouvert aux femmes sans emploi : D. n° 78-798, 28 juill. 1978, relatif au contrat emploi-formation : JO 30 juill. 1978, p. 2957. – D. n° 82-804, 22 sept. 1982, relatif au contrat emploi-formation : JO 23 sept. 1983, p. 2843. – D. n° 83-129 du 22 févr. 1983, modifiant le décret n° 82-804 du 22 sept. 1982, relatif au contrat emploi-formation : JO 24 févr. 1983, p. 626. – D. n° 83-397, 19 mai 1983, relatif au contrat emploi-formation et au contrat-adaptation : JO 20 mai 1983, p. 1525. Ce décret (art. 22) a abrogé les deux précédents avant d'être profondément modifié (D. n° 85-1359, 20 déc. 1985, portant modification du décret n° 83-397 du 19 mai 1983, relatif au contrat emploi-formation et au contrat emploi-adaptation) puis abrogé (D. n° 87-670 du 14 août 1987, relatif aux contrats de réinsertion en alternance, art. 12 : JO 15 août 1987, p. 9395).

(129) F. Boussez et A. Martinon, *Le dédale des contrats aidés* : RD sanit. soc. 2006, p. 595. – R. Sanchez et Ph. Zamora, *Retours sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance* : Éducation et formations 2007, n° 75, p. 109.

(130) M. Théry, *Les formations professionnelles en alternance* : Dr. soc. 1992, p. 391, spéc. p. 394. – J.-M. Luttringer, *Aux frontières de la production et de la formation* : Dr. soc. 1982, p. 96, spéc. p. 97.

(131) En dépit d'une cohérence apparente, il existe plusieurs dispositifs : contrat d'apprentissage, contrat de formation alternée et contrat emploi-formation. V. pour une étude d'ensemble : B. Boublil, *Les contrats permettant une formation en alternance – Analyse comparative* : Dr. soc. 1982, p. 141.

(132) L. n° 80-526 du 12 juill. 1980, relative aux formations professionnelles alternées organisées en concertation avec les milieux professionnels : JO 13 juill. 1980, p. 1756. – Adde, B. Teysié, *Les formations professionnelles alternées (Loi n° 80-526 du 12 juillet 1980)* : JCP CI 1981, II, 13509.

(133) La rapport rédigé par Bertrand Schwartz préconisait dès 1981 l'abrogation de ce dispositif car constitutif d'un transfert de la responsabilité de l'État en matière de formation des jeunes, au profit des entreprises (B. Schwartz, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier ministre*, Doc. fr., sept. 1981, p. 41).

(134) Ord. n° 82-273, 26 mars 1982, relatives aux mesures destinées à assurer aux jeunes de seize à dix-huit ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale : JO 28 mars 1982, p. 956. – Ch. Lenoir, *À propos des formations par l'alternance* : Dr. soc. 1993, p. 411, spéc. p. 412.

(135) La loi du 12 juillet 1980 n'est pas la seule à avoir été abrogée peu de temps après son entrée en vigueur. Le contrat de réinsertion en alternance (CRA) et le contrat d'insertion professionnelle ont connu le même sort. V. sur le contrat de réinsertion en alternance : L. n° 87-518, 10 juill. 1987, modifiant le Code du travail et relative à la prévention et à la lutte contre le chômage de longue durée, art. 1 et 2 : JO 12 juill. 1987, p. 7825 dont les dispositions ont été abrogées par la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle, art. 12 : JO 20 déc. 1989, p. 15785. – Ph. Enclos, *Le contentieux de l'insuffisance professionnelle dans les contrats de formation en alternance* : Dr. soc. 1990, p. 896. V. sur le contrat d'insertion professionnelle : L. quinquennale n° 93-1313,

par la loi du 24 février 1984⁽¹³⁶⁾. Cette dernière a créé⁽¹³⁷⁾ au sein du Code du travail une nouvelle subdivision intitulée « Des formations professionnelles en alternance »⁽¹³⁸⁾ dont l'apparente unité masque la diversité des contrats visés. Ont été créés simultanément le contrat de qualification⁽¹³⁹⁾ et le contrat d'adaptation⁽¹⁴⁰⁾ auxquels s'ajoutera en 1991⁽¹⁴¹⁾ le contrat d'orientation⁽¹⁴²⁾. Apportant une simplification salubre⁽¹⁴³⁾, la loi du 4 mai 2004⁽¹⁴⁴⁾ a fusionné ces trois contrats⁽¹⁴⁵⁾ en un seul⁽¹⁴⁶⁾ : le contrat de professionnalisation, où la part de formation minimale par rapport à la durée du contrat a été réduite en comparaison de ce qu'elle était dans les anciens contrats de qualification⁽¹⁴⁷⁾. Né de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003⁽¹⁴⁸⁾, ce dispositif est rapidement jugé « particulièrement adapté pour l'insertion ou la réinsertion

20 déc. 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 62 : JO 21 déc. 1993, p. 17769, spéc. p. 17781-17782 dont les dispositions ont été abrogées par la loi n° 94-679 du 8 août 1994, portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, art. 69 : JO 10 août 1994, p. 11679. V. égal. G. Couturier, *Le contrat d'insertion professionnelle* : Dr. soc. 1994, p. 204.

(136) L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 36 : JO 25 févr. 1984, p. 688.

(137) L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 35 : JO 25 févr. 1984, p. 687.

(138) Cf. C. trav., livre IX, titre VIII, intitulé « Des formations professionnelles en alternance » : C. trav. anc., art. L. 980-1 et s.

(139) C. trav. anc., art. L. 981-1. Le contrat de qualification, quantitativement le plus important des trois contrats ayant précédé le contrat de professionnalisation, est aussi celui qui s'en rapproche le plus.

(140) C. trav. anc., art. L. 981-6. – « À la différence des contrats dont l'objet est de faire acquérir une qualification à son bénéficiaire, le contrat d'adaptation s'adresse à des personnes précédemment qualifiées et susceptibles d'occuper rapidement un emploi. Ce contrat est destiné à faciliter l'insertion professionnelle par un complément de formation. Il se présente comme un outil pour l'embauche et l'intégration rapide des bénéficiaires dans le monde du travail. Il se situe dans la continuité de la qualification. Il poursuit comme objectif de combler, au moyen de la formation donnée, l'inexpérience professionnelle, d'adapter les qualifications antérieurement acquises aux nécessités de l'emploi afin de déboucher sur l'aptitude du titulaire à occuper un poste de travail de manière à ce qu'il soit directement productif pour l'entreprise. » (P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 101).

(141) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 3 : JO 4 janv. 1992, p. 168-169.

(142) C. trav. anc., art. L. 981-7. – Destiné à remplacer le stage d'initiation à la vie professionnelle créé par l'article 35 de la loi n° 84-130 du 24 février 1984, le contrat d'orientation n'aura jamais connu le succès (J.-P. Willems, *De la professionnalisation au droit de la compétence* : Dr. soc. 2004, p. 509. – F. Favennec-Héry, *SIVP et déclin du contrat de travail* : Dr. soc. 1988, p. 511).

(143) C. Willmann, *Le contrat de professionnalisation : un vrai contrat de formation en alternance* : Dr. soc. 2004, p. 715, n° 1. – F. Bousez et A. Martinon, *Le dédale des contrats aidés* : RD sanit. soc. 2006, p. 595. – A. Mazeaud, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 9^e éd., 2014, p. 361, n° 619.

(144) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 12 et 13 : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7985 et s.

(145) V. sur ces contrats : J. Péliissier (ss dir.), *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999, n°s 87 et s., p. 31 et s. – F. Petit, *Droit des contrats de travail*, Gualino, 2011, p. 126, n° 143. – F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 216-218, n°s 256-257. – M. Meunier-Boffa, *Droit social, politique de l'emploi, politique sociale*, Litec, 2001, p. 271, n° 519.

(146) Cf. projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, Exposé des motifs, p. 10. – F. Petit et D. Baugard, *Droit de l'emploi*, Gualino, 2^e éd., 2010, p. 114, n° 174. – F. Petit, *Droit des contrats de travail*, Gualino, 2011, p. 130, n° 150. – Ch. Parmentier et Ph. Rossignol, *Formation professionnelle, le guide de la réforme*, Les Éditions d'Organisation, 2004, p. 124-125.

(147) Dans le contrat de professionnalisation, la durée minimale de formation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à cent cinquante heures (C. trav., art. L. 6325-13, al. 2). Dans le contrat de qualification cette durée minimale était au moins égale à 25 % de la durée totale du contrat (C. trav. anc., art. L. 981-1, al. 4). La volonté des signataires de l'ANI du 5 décembre 2003 était de recentrer les contrats de professionnalisation sur des formations courtes débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP). Ce désir n'a pas été réellement mis en œuvre au niveau des branches professionnelles, celles-ci préférant généralement allonger la durée minimale de formation des contrats de professionnalisation (J.-J. Arrighi et V. Mora, *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés – Esquisse d'une cartographie des formations en alternance* : Net-doc Céreq août 2006, n° 66, p. 6. – M. Théry, J.-M. Luttringer et C. Seiler, *Apprendre et travailler – vers de nouvelles complémentarités ?* : Bref du Céreq 2005, n° 225, p. 3).

(148) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 3-1 : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

professionnelle des personnes pour lesquelles une professionnalisation s'avère nécessaire pour accéder à un emploi »⁽¹⁴⁹⁾. Le succès du contrat de professionnalisation a permis son élargissement aux bénéficiaires de *minima sociaux*⁽¹⁵⁰⁾ dans la ligne de ce qui avait été réalisé d'abord à titre temporaire⁽¹⁵¹⁾ puis à titre permanent pour les demandeurs d'emploi s'agissant du contrat de qualification⁽¹⁵²⁾. Dans le même temps, les possibilités de renouvellement du contrat de professionnalisation ont été étendues aux bénéficiaires préparant une qualification supérieure ou complémentaire⁽¹⁵³⁾ dès lors qu'ils ont obtenu la qualification visée. Après quelques mesures ponctuelles destinées à limiter les effets de la crise économique ouverte en 2008 sur l'emploi⁽¹⁵⁴⁾, la loi du 5 mars 2014 a rendu obligatoire le tutorat du salarié en contrat de professionnalisation⁽¹⁵⁵⁾ et interdit le versement par ce dernier, au moment de son inscription, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit⁽¹⁵⁶⁾. La loi du 17 août 2015 a créé le contrat de professionnalisation « nouvelle chance »⁽¹⁵⁷⁾ qui ne constitue pas un nouveau contrat⁽¹⁵⁸⁾, mais élargit le cercle des publics éligibles⁽¹⁵⁹⁾ au régime de faveur du contrat de professionnalisation⁽¹⁶⁰⁾. Cette loi a par ailleurs généralisé la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation avec plusieurs entreprises⁽¹⁶¹⁾. De façon regrettable, la loi du 8 août 2016 a offert la possibilité de conclure des contrats

(149) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, pt 2.5 : BOCC 2009/48, p. 75. – De fait, le contrat de professionnalisation enregistre un taux de satisfaction de 90 % et un taux de recommandation à des proches de 94 %. Ces excellents résultats sont liés en grande partie au taux d'insertion professionnelle de 75 %, six mois après la fin du contrat de professionnalisation. Au sein de ce dernier échantillon (qui ne tient pas compte de ceux qui suivent à nouveau une formation), 68 % des bénéficiaires sont en CDI, 90 % travaillent à temps plein et 86 % jugent que l'emploi occupé six mois après le contrat de professionnalisation correspond à la formation suivie (FPSPP, *L'impact du contrat de professionnalisation – synthèse des résultats de l'enquête sur l'insertion à six mois*, 2014, p. 8 à 10 et 21. – V. égal. R. Sanchez, *Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011 les trois quarts des anciens bénéficiaires sont en emploi* : DARES Analyses 2014-033).

(150) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 23 : JO 25 nov. 2009, p. 20206. Sur ce point, V. *supra*, n° 401.

(151) L. n° 98-657, 29 juill. 1998, d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, art. 25 : JO 31 juill. 1998, p. 11679. L'expérimentation devait s'achever au 31 décembre 2000 et a été prolongée jusqu'au 30 juin 2002 (L. fin 2001, n° 2000-1352, 30 déc. 2000, art. 121 : JO 31 déc. 2000, p. 21119).

(152) L. fin. 2002, n° 2001-1275, 28 déc. 2001, art. 143 : JO 29 déc. 2001, p. 21074.

(153) L. n° 2011-893, 28 juill. 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, art. 9 : JO 29 juill. 2011, p. 12914. – J.-Y. Kerbourc'h, *Réforme de la formation en alternance : changement d'objectifs, changement de méthode* : Dr. soc. 2012, p. 592, spéc. p. 597-598.

(154) J.-F. Paulin, *Emploi des jeunes : quelques aménagements de crise* : RDT 2011, p. 500.

(155) C. trav., art. L. 6325-3-1. – L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 7, I, 5° : JO 6 mars 2014, p. 4848. – Pourtant déjà généralisée à l'époque des contrats d'insertion en alternance (D. n° 99-1109, 21 déc. 1999, relatif aux contrats d'insertion en alternance et modifiant le Code du travail [deuxième partie : Décrets en Conseil d'État], art. 1^{er}, 5° : JO 28 déc. 1999, p. 19400), l'obligation de désigner un tuteur ne pouvait résulter que de stipulations conventionnelles avant la loi du 5 mars 2014. V. pour une critique de la désignation facultative d'un tuteur dans le contrat de professionnalisation : D. Baugard, *L'accompagnement dans l'emploi : RD sanit. soc.* 2012, p. 993. – M. Théry, J.-M. Luttringer et C. Seiler, *Apprendre et travailler – vers de nouvelles complémentarités ?* : Bref du Céreq 2005, n° 225, p. 3.

(156) C. trav., art. L. 6325-2-1. – L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 7, I, 4° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(157) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 42 : JO 18 août 2015, p. 14346.

(158) Cf. Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 2792, 21 mai 2015, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, p. 373 et 376.

(159) Il s'agit des demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi).

(160) Sur le régime de faveur du contrat de professionnalisation, V. *infra*, n° 402.

(161) L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 54 : JO 18 août 2015, p. 14346. Adde, C. trav., art. L. 6325-2, al. 2. – D. n° 2016-95, 1^{er} févr. 2016, relatif à l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises : JO 3 févr. 2016, texte n° 40/124. – Avant l'entrée en vigueur de ce texte, le contrat de professionnalisation ne pouvait être conclu avec plusieurs employeurs que pour l'exercice d'activités saisonnières. Cette spécificité ne concerne à présent que le seul contrat d'apprentissage (C. trav., art. L. 6222-5-1).

de professionnalisation avec des demandeurs d'emploi en vue d'acquérir « des qualifications autres que celles mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail »⁽¹⁶²⁾. Introduite à titre expérimental, cette mesure vaut jusqu'au 31 décembre 2017.

399. – Partie et régime spécifiques. Le régime du contrat de professionnalisation, largement dérogatoire au droit commun des contrats de travail (§ 2), explique la limitation du nombre de ceux qui peuvent y recourir (§ 1).

§ 1. – La détermination des parties au contrat de professionnalisation

400. – Parties salariale et patronale. Si quelques textes délimitent la partie salariale au contrat de professionnalisation (I), tel n'est pas le cas, de façon générale, pour la partie patronale (II).

I. – La détermination de la partie salariale

401. – Public prioritaire. La faculté de conclure un contrat de professionnalisation n'est offerte qu'à un public déterminé jugé prioritaire en matière d'insertion professionnelle et d'acquisition de compétence. Figurent au premier rang des bénéficiaires, les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans⁽¹⁶³⁾ dès lors que le contrat de professionnalisation leur permet de compléter leur formation initiale⁽¹⁶⁴⁾ sans pour autant s'y substituer⁽¹⁶⁵⁾. En revanche, aucune condition d'âge n'est posée pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés⁽¹⁶⁶⁾ et les anciens bénéficiaires de contrat unique

(162) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 74 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(163) Lorsqu'ils sont mineurs, les jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être autorisés à utiliser au cours de leur formation professionnelle les équipements de travail dont l'usage est interdit aux jeunes travailleurs (C. trav., art. L. 6325-6-1). V. sur ces dérogations : C. trav., art. R. 4153-39 et s. L'employeur peut demander à l'inspecteur du travail l'autorisation d'affecter des jeunes à des travaux qui leur sont en principe interdits. Ce dernier dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de la demande pour se prononcer. Son silence vaut autorisation (V. égal. sur ce point : L. Dauxerre, *Le silence vaut acceptation* : JCP S 2015, 1045. – P. Cassia, *Silence de l'administration : le « choc de complexification »*, D. 2015, p. 201 : « il n'y a plus, s'agissant du silence de l'administration, ni principe, ni exception ». – H. Portelli et J.-P. Sueur, Rapp. Sénat n° 629, 15 juill. 2015, fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le bilan d'application de la loi n° 2013-1005 du 12 novembre 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, spéc. p. 18-19 : le silence vaut rejet dans 66,67 %. – V. égal. le tableau de 113 pages mis à jour périodiquement, décrivant les procédures pour lesquelles le silence gardé par l'administration sur une demande vaut accord : <http://legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Silence-vaut-accord-SVA/Procedures-SVA>).

(164) C. trav., art. L. 6325-1, 1°. – Ces jeunes devront être informés, par l'établissement ou l'organisme de rattachement, au moment de leur inscription ou de la signature de leur contrat, de la possibilité d'effectuer un examen de santé gratuit (L. n° 2016-41, 26 janv. 2016, de modernisation de notre système de santé, art. 9 : JO 27 janv. 2016, texte n° 1/114). – Cet examen s'applique également aux apprentis, aux personnes admises dans une école de la deuxième chance, aux jeunes effectuant un service civique et aux volontaires stagiaires du service militaire adapté (CSS, art. L. 321-3 et R. 321-6).

(165) C. trav., art. D. 6325-4. – Paradoxalement, en 2004, 41 000 contrats de professionnalisation en formation initiale ont été enregistrés (J.-J. Arrighi et V. Mora, *Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat* : *Bref du Céréq* 2010, n° 276, p. 2). – V. égal. sur ce point : B. Teysse, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 147, n° 283.

(166) L. Joly, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, thèse Paris X, Dalloz, 2015, vol. 147, préf. A. Lyon-Caen, p. 371, n° 520 : « Les employeurs peuvent engager des travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou encore en contrat aidé. Les personnes handicapées sont soumises aux dispositions de droit commun

d'insertion⁽¹⁶⁷⁾. Les demandeurs d'emploi ne peuvent conclure un contrat de professionnalisation qu'une fois passé l'âge de vingt-cinq ans⁽¹⁶⁸⁾.

402. – Régime de faveur. Parmi les personnes éligibles au contrat de professionnalisation, certaines bénéficient d'un régime de faveur destiné à les insérer plus particulièrement dans le monde du travail et à augmenter la part de formation dans la durée de leur contrat. Sont concernés par ces spécificités les jeunes de seize à vingt-cinq ans qui n'ont pas validé de second cycle de l'enseignement secondaire et ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que les bénéficiaires de *minima* sociaux et les anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion⁽¹⁶⁹⁾. Pour ces personnes, la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation) peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois⁽¹⁷⁰⁾. Elles peuvent en outre bénéficier d'actions de formation dépassant 25 % de la durée du contrat⁽¹⁷¹⁾ et de prises en charge financière améliorées⁽¹⁷²⁾ dès lors qu'un accord est conclu en ce sens⁽¹⁷³⁾.

403. – Travailleurs étrangers. Un travailleur appartenant à un État tiers à l'Union européenne et à l'Espace économique européen (EEE) ainsi qu'à la Confédération helvétique, dès lors qu'il est autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, bénéficie de droit de l'autorisation préalable de travail exigée pour l'exercice d'une activité salariée en France⁽¹⁷⁴⁾. Les ressortissants étrangers mineurs sont dispensés de titres de séjour et sont par suite éligibles de droit au contrat de professionnalisation⁽¹⁷⁵⁾. Puisque la vérification

régissant les travailleurs salariés. Elles bénéficient seulement de quelques dispositions particulières dont la portée reste limitée. Cet aménagement sommaire des rapports de travail prend insuffisamment en compte les problèmes inhérents au handicap et les risques particuliers auxquels sont exposés ces travailleurs ».

(167) C. trav., art. L. 6325-1, 3°. Par ailleurs, peuvent conclure un contrat de professionnalisation dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les « bénéficiaires de l'allocation de parent isolé et du revenu minimum d'insertion » (C. trav., art. L. 6325-1, 4°). La loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion a remplacé le RMI et l'allocation de parent isolé par le RSA au 1^{er} juin 2009 sauf dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon où son entrée en vigueur a été fixée au plus tard au 1^{er} janvier 2011 (L. n° 2008-1249, 1^{er} déc. 2008, art. 1^{er}, 28, I, et 29, I : JO 3 déc. 2008, p. 18424). Cette entrée en vigueur différée permet de comprendre la raison d'un renvoi à deux aides pourtant supprimées. L'ajout des bénéficiaires de *minima* sociaux à la liste des personnes éligibles au contrat de professionnalisation a été opéré par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 entre la création du RSA et son entrée en vigueur dans les départements d'outre-mer et les trois collectivités précitées. Cette erreur rédactionnelle a été corrigée par la loi du 17 août 2015 (cf. L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 59, V, 2° : JO 18 août 2015, p. 14346).

(168) C. trav., art. L. 6325-1, 2°. – « La faiblesse du succès rencontré par le dispositif auprès des demandeurs d'emploi s'explique par un ensemble de facteurs : la modestie des incitations financières destinées à promouvoir le contrat adultes auprès des employeurs ; le niveau peu élevé des rémunérations servies, qui en fait une modalité d'emploi peu attractive pour des adultes en reconversion ; la difficulté pour un public adulte d'accepter un retour en formation souvent considéré comme une situation d'échec » (Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 540 ; Rapport public annuel 2012, *Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise*, p. 331-346, spéc. p. 336-337).

(169) C. trav., art. L. 6325-1-1. V. sur le contrat unique d'insertion : J.-J. Dupeyroux, M. Borgetto et R. Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 18^e éd., 2015, p. 1242 et s., n^{os} 1694 et s.

(170) C. trav., art. L. 6325-11.

(171) C. trav., art. L. 6325-14.

(172) C. trav., art. L. 6332-14, al. 3 et L. 6332-15, al. 2. Ainsi les OPCA peuvent prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. Ce système d'accompagnement s'avère particulièrement utile pour les personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion en plus de leur problème de formation (C. trav., art. L. 6332-15, al. 3).

(173) Il s'agit d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

(174) C. trav., art. L. 5221-5, al. 2.

(175) Une autorisation de travail leur est néanmoins délivrée (Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.4.4).

des pièces justificatives doit être effectuée avant le début de l'exécution du contrat de professionnalisation, il appartient à l'employeur et non à l'OPCA de s'assurer de leur existence⁽¹⁷⁶⁾. En revanche, le principe de libre circulation des travailleurs s'appliquant aux ressortissants d'un État membre de l'Union européenne ou de l'EEE ou de la Confédération helvétique, aucun justificatif ne peut être exigé d'eux, à l'exception d'une pièce d'identité en cours de validité⁽¹⁷⁷⁾.

II. – La détermination de la partie patronale

404. – « Qui paye gagne ». Si aucun texte légal ou réglementaire n'a limité le cercle des entreprises susceptibles de recourir au contrat de professionnalisation⁽¹⁷⁸⁾, l'administration a cantonné cette faculté aux entreprises assujetties au financement de la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6331-1 du Code du travail⁽¹⁷⁹⁾. L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif ne peuvent donc pas conclure de contrats de professionnalisation⁽¹⁸⁰⁾, faute de concourir audit financement⁽¹⁸¹⁾. Les groupements d'intérêt public bénéficient en revanche d'un régime lié à leur statut⁽¹⁸²⁾.

405. – Entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée⁽¹⁸³⁾. Dans ce cas, les activités professionnelles sont exercées dans le cadre des missions de travail temporaire, en relation avec les enseignements par ailleurs reçus par le travailleur⁽¹⁸⁴⁾.

406. – Pluralité d'employeurs. Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour l'exercice d'activités saisonnières au sens de la législation relative au contrat de travail à durée déterminée⁽¹⁸⁵⁾. Ce dispositif est particulièrement complexe, particulièrement lorsque les deux employeurs ne relèvent pas du même organisme paritaire collecteur agréé⁽¹⁸⁶⁾.

407. – Particulier employeur. La loi du 28 juillet 2011 a autorisé, à titre expérimental, la conclusion d'un contrat de professionnalisation avec un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut. Un accord de branche étendu devait adapter ce dispositif d'accompagnement, déterminer l'OPCA chargé de financer la formation et définir les conditions de financement de la formation du salarié et de celle du particulier employeur⁽¹⁸⁷⁾. Aucun

(176) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.4.4.

(177) *Ibid.*

(178) B. Teyssié, J.-F. Cesaro et A. Martinon, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 147, n° 285.

(179) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.3.

(180) Il est d'ailleurs impossible à ces personnes d'adresser le contrat de professionnalisation à l'organisme paritaire collecteur agréé faute de disposer d'un tel organisme.

(181) C. trav., art. L. 6331-1, al. 5.

(182) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.3.4.

(183) C. trav., art. L. 6325-23, al. 1^{er}.

(184) C. trav., art. L. 6325-23, al. 2.

(185) C. trav., art. L. 6325-4-1.

(186) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.3.5.

(187) L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, art. 21 : JO 29 juill. 2011, p. 12914.

accord n'ayant été conclu⁽¹⁸⁸⁾, le maintien de cette expérimentation, prévue initialement pour une durée de trois ans, a été débattu⁽¹⁸⁹⁾. Elle a finalement été prolongée jusqu'au 31 décembre 2015⁽¹⁹⁰⁾ « pour permettre que la formation en cours de la trentaine de jeunes qui en bénéficient actuellement aille à son terme »⁽¹⁹¹⁾.

408. – Interdiction de recruter. Lorsqu'il refuse d'autoriser la reprise de l'exécution d'un contrat d'apprentissage en raison de sérieux risques d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale d'un apprenti⁽¹⁹²⁾, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut accompagner sa décision de l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes titulaires « d'un contrat d'insertion en alternance »⁽¹⁹³⁾. Cette interdiction, née de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002⁽¹⁹⁴⁾, s'applique aux contrats de professionnalisation⁽¹⁹⁵⁾ en dépit de l'absence de mise à jour de ce texte.

§ 2. – Le régime dérogatoire du contrat de professionnalisation

409. – Le contrat, les tiers. Le régime dérogatoire du contrat de professionnalisation se caractérise par l'addition de règles intéressant les parties au contrat (I) et les tiers appelés à intervenir (II).

I. – Les règles contractuelles dérogatoires

410. – Objet du contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation a un double objet : permettre l'acquisition d'une⁽¹⁹⁶⁾ qualification⁽¹⁹⁷⁾ ; favoriser

(188) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 232. – C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, 12 févr. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 83.

(189) L'Assemblée nationale souhaitait la suppression de l'expérimentation décidée par la loi du 28 juillet 2011 tandis que le Sénat souhaitait sa prolongation pour une durée de trois ans (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, préc., p. 232-233. – C. Jeannerot, Rapp. Sénat n° 359, préc., p. 83. – J.-P. Gille et C. Jeannerot, Rapp. AN n° 1813 et Rapp. Sénat n° 394, 24 févr. 2014, fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 63).

(190) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 7, II : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(191) J.-P. Gille, rapporteur à l'Assemblée nationale in J.-P. Gille et C. Jeannerot, Rapp. AN n° 1813 et Rapp. Sénat n° 394, préc., p. 22-23). Une loi nouvelle n'ayant pas vocation à s'appliquer aux contrats en cours, la pertinence de cette mesure et de cette justification n'est pas avérée. Elle permettra uniquement la conclusion de nouveaux contrats bien qu'aucune évaluation de ce dispositif n'ait été menée.

(192) Il en va ainsi lorsque l'employeur enferme volontairement un apprenti dans un réfrigérateur, même dégivré, pour un bref laps de temps (Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-41.925, *Messaoudi c/ Hamri*, non publié au bulletin : *RJS* 2/2007, n° 254).

(193) C. trav., art. L. 6225-6.

(194) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 196 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1043.

(195) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.3.8.

(196) Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une seule qualification, sauf si le salarié partage son contrat entre deux employeurs dont l'activité est saisonnière (C. trav., art. L. 6325-4-1. – Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.2.4).

(197) Il s'agit d'une qualification au sens de l'article L. 6314-1 du Code du travail, c'est-à-dire soit enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI).

l'insertion ou la réinsertion professionnelle de son titulaire⁽¹⁹⁸⁾. À cette fin⁽¹⁹⁹⁾, le titulaire du contrat doit acquérir un savoir-faire tiré de l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, tout en bénéficiant d'enseignements généraux, professionnels et technologiques⁽²⁰⁰⁾.

411. – Conclusion, révision et renouvellement du contrat. Nécessairement écrit, le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps plein ou à temps partiel⁽²⁰¹⁾ pour une durée déterminée⁽²⁰²⁾ ou indéterminée⁽²⁰³⁾. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la séquence de formation appelée action de professionnalisation se situe au début du contrat⁽²⁰⁴⁾. Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire : 1) a obtenu la qualification visée et en prépare une autre, supérieure ou complémentaire⁽²⁰⁵⁾ ; 2) justifie d'une cause légitime de non-obtention de la qualification visée⁽²⁰⁶⁾. La durée minimale de l'action de professionnalisation doit être comprise entre six et douze mois mais peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment lorsque la nature des qualifications prévues l'exige⁽²⁰⁷⁾. Afin d'éviter

(198) En d'autres termes, le contrat de professionnalisation relève tant des politiques de l'emploi que de celles conduites en matière de formation professionnelle. – V. sur la distinction des dispositifs publics de travail-formation des dispositifs publics d'insertion par le travail : L. Gamet, *Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi – Contribution à l'étude des contrats de travail spéciaux*, thèse Lyon II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 385, 2002, préf. J.-M. Béraud, p. 5, n° 7. – F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle : RD sanit. soc.* 1989, p. 679, spéc. p. 684-685.

(199) C. trav., art. L. 6325-1, al. 1^{er}. – Selon certains auteurs, ces deux objectifs sont d'importance inégale. Dans le contrat de professionnalisation, la formation est l'objet principal du contrat, l'emploi n'étant qu'accessoire, alors que dans d'autres types de contrats aidés, l'emploi est le principal et la formation est l'accessoire (F. Bousez et A. Martinon, *Le dédale des contrats aidés : RD sanit. soc.* 2006, p. 595). Par ailleurs, selon le Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP), le contrat de professionnalisation constitue parfois un moyen de recrutement, notamment pour les entreprises qui connaissent un *turn-over* élevé et qui recrutent à de faibles niveaux de qualification (CNEFP, Rapport d'activité 2014, p. 10).

(200) C. trav., art. L. 6325-2. – La différence d'intitulé d'un certificat de qualification professionnelle ne rend pas illicite le contrat de professionnalisation mais entraîne, pour le salarié, un préjudice évalué souverainement par les juges du fond (Cass. soc., 10 nov. 2016, n° 14-26.804, non publié au bulletin).

(201) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.5.1.

(202) En application de l'article L. 6325-5, alinéa 2, du Code du travail, lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 1242-3 du même code. Ce texte prévoit deux cas de recours au CDD qui s'ajoutent à ceux prévus à l'article L. 1242-2 du Code du travail : 1) au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ; 2) lorsque l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation professionnelle. Si l'article L. 6325-5 du Code du travail ne précise pas explicitement lequel de ces deux alinéas justifie le recours au CDD dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, ce deuxième cas de recours en constitue le fondement implicite. Ainsi, le contrat de professionnalisation permet à lui seul de recourir au CDD même si la voie du CDI peut également être empruntée. Un tel mécanisme risque d'entrer en contradiction avec l'article L. 1242-1 du Code du travail selon lequel le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise (F. Bousez et A. Martinon, *Le dédale des contrats aidés : RD sanit. soc.* 2006, p. 595) et entraîne la création d'une sous-catégorie de CDD soumise à un régime distinct (P.-Y. Verkindt, *Transformation du droit des contrats de travail aidés et permanence des solutions jurisprudentielles : RD sanit. soc.* 2006, p. 615. – F. Gaudu et R. Vatinet, *Droit du travail*, Dalloz, 5^e éd., 2013, p. 98, n° 107).

(203) C. trav., art. L. 6325-5, al. 1^{er}. – La part des recrutements en CDI n'atteignait, en 2014, que 7 % (É. Personel, *Le contrat de professionnalisation en 2014, reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie : DARES Analyses 2015-80*, spéc. p. 1 et 4).

(204) C. trav., art. L. 6325-11. La rédaction de ce texte est trompeuse ? car elle permet d'interpréter l'action de professionnalisation comme étant une période du contrat à durée déterminée. Or, les articles L. 6325-3 et L. 6325-13 du Code du travail ainsi que la circulaire DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation (pt 1.5) n'autorisent pas une telle lecture.

(205) C. trav., art. L. 6325-7, 1^o.

(206) Sont des causes légitimes de non-obtention de la qualification visée : l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, la défaillance de l'organisme de formation, l'accident du travail, la maladie (professionnelle ou non) et la maternité (C. trav., art. L. 6325-7, 2^o).

(207) C. trav., art. L. 6325-11 et L. 6325-12. En 2013, près de 40 % des contrats de professionnalisation (soit 67 451 contrats) avaient une durée comprise entre douze et vingt-quatre mois (FPSPP, *Enquête quantitative « Professionnalisation 2013 »*, déc. 2014, p. 27).

des ruptures de contrat consécutives à un abandon du salarié, est organisé dans les deux mois du début du contrat un examen de l'adéquation du programme de formation au regard des acquis de l'intéressé⁽²⁰⁸⁾. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant qui ne peut avoir pour effet de modifier la durée initiale du contrat⁽²⁰⁹⁾.

412. – Obligations des parties. Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur doit assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir la qualification professionnelle recherchée et lui fournir un emploi en relation avec cet objectif⁽²¹⁰⁾. Il doit en outre assurer ou faire assurer un accompagnement du salarié par un tuteur⁽²¹¹⁾ disposant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé⁽²¹²⁾. Le salarié doit pour sa part suivre la formation prévue et travailler pour le compte de son employeur⁽²¹³⁾. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation⁽²¹⁴⁾.

413. – Obligation de formation. La violation de l'obligation de formation a donné lieu à plusieurs contentieux initiés à l'époque du contrat de qualification⁽²¹⁵⁾. Les solutions rendues antérieurement à la loi du 4 mai 2004 sont transposables au contrat de professionnalisation⁽²¹⁶⁾, les fondements textuels utilisés par les plaideurs

(208) C. trav., art. D. 6325-13, al. 1^{er}.

(209) C. trav., art. D. 6325-13, al. 2. L'avenant doit être transmis à l'OPCA et déposé à la DIRECCTE (C. trav., art. D. 6325-13, al. 3).

(210) Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-20.760, non publié au bulletin. – Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-13.182, *Rey c/ Jean-Alphonse*, non publié au bulletin : *JSL* 2012, n° 324, p. 30. En l'espèce, une salariée embauchée par un huissier de justice s'engageait à préparer le diplôme de clerc expert auprès de l'École nationale de procédure mais avait été affectée exclusivement à des tâches de secrétariat. – La charge de la preuve de l'exécution de l'obligation de formation pèse sur l'employeur (Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 11-21.546, non publié au bulletin). – Lorsque la formation n'est pas assurée, il appartient à l'employeur de justifier des raisons le dispensant d'assurer la formation promise. Il n'appartient pas au salarié de démontrer qu'il n'a pas reçu de formation pratique (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.696, non publié au bulletin).

(211) Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions (C. trav., art. D. 6325-8). Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage (C. trav., art. D. 6325-9). Il doit en effet accueillir, aider, guider, informer les bénéficiaires de ces dispositifs et veiller au respect de leur emploi du temps. Il doit par ailleurs assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement à l'extérieur de l'entreprise et participer à l'évaluation du suivi de la formation. L'ensemble de ces tâches implique que le tuteur organise avec eux l'activité des bénéficiaires et qu'il contribue à l'acquisition par ces derniers des savoir-faire professionnels (C. trav., art. D. 6325-7). V. égal. P.-E. Bastard, *Le tuteur en entreprise* : *JCP S* 2014, 1369. – L. Basco et F. Cote, *Pour une pédagogie de l'accompagnement* : *RD sanit. soc.* 2012, p. 1026.

(212) C. trav., art. D. 6325-6. Le tuteur doit être volontaire ; mais l'employeur a l'obligation d'en désigner un. Une contradiction peut apparaître si aucun salarié ne se porte volontaire. Dans ce cas l'employeur doit pouvoir contraindre un salarié à exercer la fonction de tuteur.

(213) C. trav., art. L. 6325-3. – Cass. soc., 25 juin 2013, n° 11-30.298, *Baudoin c/ Sté Advanced cinéma systems*, non publié au bulletin : *RJS* 11/2013, n° 753.

(214) C. trav., art. L. 6325-6. – V. par ex. en matière de prise en charge des frais de déplacement : Cass. soc., 8 mars 2005, n° 03-41.392, *Hericourt c/ Sté Acerel* : *Bull. civ.* 2005, V, n° 79 ; *RJS* 5/2005, n° 550. – Cass. soc., 27 févr. 2007, n° 05-42.362, *Rose c/ Roucho* : *Bull. civ.* 2007, V, n° 31 ; *RJS* 5/2007, n° 644. – De treizième mois : Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29.751 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 144 ; *JurisData* n° 2014-012829 ; *RJS* 8-9/2014, n° 656 ; *JCP S* 2014, 1426, note N. Dauxerre.

(215) V. plus généralement sur les sanctions applicables dans le cadre des contrats de formation : M. Del Sol, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : *Dr. soc.* 1994, p. 412, spéc. p. 414-416. – J.-M. Luttringer, « L'entreprise formatrice » sous le regard des juges : *Dr. soc.* 1994, p. 283, spéc. p. 287-290.

(216) V. en ce sens F. Petit, *Droit des contrats de travail*, Gualino, 2011, p. 129, n°s 148 et s.

et les juges étant analogues⁽²¹⁷⁾. Condition d'existence du contrat de qualification, l'obligation de formation incombant à l'employeur est particulièrement vigoureuse⁽²¹⁸⁾ : sa violation entraîne, outre le versement de dommages-intérêts⁽²¹⁹⁾, la requalification⁽²²⁰⁾ du contrat en un contrat de travail à durée indéterminée⁽²²¹⁾. Toujours d'actualité⁽²²²⁾, cette sanction ne présente que peu d'intérêt lorsque le contrat de professionnalisation a déjà été conclu à durée indéterminée⁽²²³⁾. Le remboursement des aides accordées⁽²²⁴⁾, la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur⁽²²⁵⁾ s'avèrent d'autant plus efficaces qu'ils sont cumulables avec la requalification⁽²²⁶⁾. La sanction pénale n'est en revanche envisagée que lorsque les manquements peuvent être qualifiés d'escroquerie⁽²²⁷⁾. Par ailleurs, l'état de cessation des paiements d'une entreprise est de nature à réduire à néant l'obligation de formation en cas de nullité du contrat de formation conclu pendant la période suspecte⁽²²⁸⁾. Cette situation est profondément différente de celle résultant d'un

(217) Cf. C. trav., art. L. 6325-3. Comp. C. trav. anc., art. L. 981-1, al. 3.

(218) V. par ex. le cas d'un employeur ayant mis obstacle à la formation théorique du candidat pour l'avoir empêché de suivre trois jours de formation théorique sur une période de huit mois : Cass. soc., 12 avr. 1995, n° 91-45.030, *SCDF c/ Comtesse* : Bull. civ. 1995, V, n° 136 ; Dr. soc. 1995, p. 597. – C'est cette obligation de formation qui justifie la prohibition des clauses de dédit-formation dans ce type de contrat. Sur la clause de dédit-formation, V. *infra*, n°s 645 et s. – Un auteur souligne qu'il n'existe aucune gradation de la faute résultant de l'inexécution de l'obligation de formation (D. Baugard, *La sanction de requalification en droit du travail*, thèse Paris I, IRJS éd., coll. « Bibl. de l'Institut de recherche juridique de la Sorbonne André Tunc », t. 31, 2011, préf. G. Couturier, p. 336, n° 496).

(219) Cass. soc., 31 mars 1994, n° 92-44.424, *SARL Tout pour l'information c/ Poucineau*, non publié au bulletin : RJS 5/1994, n° 585. – Cass. soc., 6 avr. 1994, n° 92-45.543, *SARL Sogesem c/ Ittahn*, non publié au bulletin : RJS 5/1994, n° 595. – Cass. soc., 20 juill. 1994, n° 91-42.319, *Rignon c/ SARL CCED Jean-Louis David Diffusion*, non publié au bulletin.

(220) V. sur ce point : D. Baugard, *La sanction de requalification en droit du travail*, préc., p. 301, n° 445. L'auteur estime que la requalification est notamment justifiée au regard du principe d'égalité de traitement posé par l'article L. 6325-6 du Code du travail. Ce texte précise que le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation. Pourquoi le législateur devrait-il passer par un chemin aussi tortueux pour arriver à un tel résultat ? (comp. C. trav., art. L. 1245-1).

(221) Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-42.734, *Sté Kappa consultants c/ Ladier* (1^{re} esp.), n° 04-42.815, *Wondregitz c/ Maisonnasse* (2^e esp.) : Bull. civ. 2006, V, n° 233 ; RJS 10/2006, n° 1105 ; JCP S 2007, 1003, note C. Willmann ; Dr. soc. 2006, p. 1037, obs. C. Roy-Loustanaou. – Cass. soc., 28 nov. 2006, n° 05-41.189, *Jasselin c/ Deat et a.* : Bull. civ. 2006, V, n° 358 ; RJS 2/2007, n° 255 ; JCP S 2007, 1454, note C. Willmann ; Dr. soc. 2007, p. 492, obs. C. Roy-Loustanaou. – Y. Pagnerre, *La requalification de l'acte*, in B. Teysiey (ss dir.), *La sanction en droit du travail*, EPA, 2012, p. 157-206, n° 254-332, spéc. p. 171, n° 278. – V. pour une critique de cette sanction : P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 107 : « La jurisprudence par l'adoption de solutions sans nuance semble être davantage attachée à l'existence de la relation contractuelle qu'à la fourniture d'une formation au salarié ».

(222) L'article L. 1245-1 du Code du travail sanctionne par la requalification en contrat à durée indéterminée la méconnaissance de l'article L. 1242-3 du même code.

(223) Si cette question ne se posait pas à l'époque du contrat de qualification, celui-ci étant nécessairement à durée déterminée, la qualification de contrat de travail de droit commun pourrait permettre à son titulaire de bénéficier du SMIC, voire du salaire minimum conventionnel, y compris pendant la période d'action de professionnalisation (F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679, spéc. p. 692).

(224) C. trav., art. R. 6325-20 et R. 6325-21. – Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 2.4.2. – V. égal. P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 108.

(225) Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 11-13.182, *Rey c/ Jean-Alphonse*, non publié au bulletin : JSL 2012, n° 324, p. 30. – Cass. soc., 5 mai 1999, n° 97-41.564, non publié au bulletin : *JurisData* n° 1999-002035 ; *Gaz. Pal.* 1999, 1, pan. jurispr. p. 173. Dans cet arrêt, le terme de « résolution » est préféré à celui de « résiliation ». – La résiliation judiciaire demandée par l'employeur est analysée en une rupture anticipée du contrat : Cass. soc., 31 mai 2007, n° 06-41.106, *Assoc. Agnam 06 c/ Amadu*, non publié au bulletin : RJS 8-9/2007, n° 981.

(226) Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-43.995, *Pétrini c/ Sté Atout Ball*, non publié au bulletin. – V. les réserves émises par un auteur sur ce cumul de sanctions : D. Baugard, *Le particularisme de la requalification des contrats aidés* : RD sanit. soc. 2013, p. 210, spéc. p. 220 : « Du fait même de la requalification, le contrat liant les parties n'est plus un contrat aidé et est supposé ne jamais l'avoir été ; dans ces conditions, comment sanctionner l'employeur pour l'inexécution d'une obligation qui était fondamentalement attachée à la qualification abandonnée ? ».

(227) Cass. crim., 21 nov. 1996, n° 96-80.006 : Bull. crim. 1996, n° 421.

(228) Cass. soc., 29 oct. 2002, n° 00-45.612, *El Haou c/ CGEA Rennes* : Bull. civ. 2002, V, n° 325 ; RJS 1/2003, n° 1.

transfert d'entreprise opposable au cessionnaire⁽²²⁹⁾ et aux tiers en raison de « l'indivisibilité de l'ensemble contractuel »⁽²³⁰⁾.

II. – Les règles contextuelles dérogatoires

414. – Organisation de la formation. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de « positionnement »⁽²³¹⁾, d'accompagnement et d'évaluation sont en principe mis en œuvre par un organisme de formation⁽²³²⁾. Leur durée est comprise entre 15 et 25 %⁽²³³⁾ de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à cent cinquante heures de formation⁽²³⁴⁾. En cas de rupture du contrat dont le salarié n'a pas eu l'initiative, ce dernier peut continuer à bénéficier de la formation pendant une durée maximale de trois mois⁽²³⁵⁾ à condition qu'un accord de branche ait été conclu en ce sens⁽²³⁶⁾. Lorsque l'entreprise dispose d'un service interne de formation, elle peut fournir elle-même ce complément⁽²³⁷⁾. Si cette possibilité n'est pas subordonnée à la déclaration de l'entreprise en tant qu'organisme de formation (dès lors qu'elle forme ses propres salariés), une telle formule suppose, selon l'administration, qu'elle dispose « d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à [assurer] une prestation de formation : locaux, supports pédagogiques, planning réservés aux actions de formation. Ce service doit faire appel à des formateurs qui consacrent tout ou partie de leur temps à la délivrance d'actions de formation »⁽²³⁸⁾. Avant la loi du 5 mars 2014, l'organisation de formations à distance ou par correspondance n'était pas encouragée par l'administration. Ce mode de formation ne devait être qu'exceptionnel, justifié et correspondre à une demande individuelle. Plusieurs rendez-vous physiques avec les formateurs responsables devaient, en outre, être prévus⁽²³⁹⁾. La position de l'administration est désormais caduque⁽²⁴⁰⁾.

415. – Outre le contrat de professionnalisation, l'entreprise doit conclure une convention avec l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement⁽²⁴¹⁾.

(229) Cass. soc., 3 mars 1998, n° 95-42.609, *M^{lle} Garsallah c/ Bermond*, ès. qual. et a. : *Bull. civ.* 1998, V, n° 116 ; *Dr. soc.* 1998, p. 704, obs. R. Vatinet.

(230) P. Morvan, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 3^e éd., 2013, p. 118-119, n° 200 et s. Selon le professeur Morvan, le transfert est opposable à l'organisme de formation et les aides accordées doivent être maintenues.

(231) Le « positionnement » a été ajouté par la loi du 8 août 2016 pour tenir compte de la nouvelle notion de parcours de formation (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 82, 1° : *JO* 9 août 2016, texte n° 3 sur 86). – Sur ce point, *V. infra*, n° 730.

(232) C. trav., art. L. 6325-13, al. 1^{er}.

(233) Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires. *V. supra*, n° 402.

(234) C. trav., art. L. 6325-13, al. 2. – De fait, les contrats comprenant moins de deux cents heures de formation ne représentent que 7,3 % de l'ensemble des embauches (É. Personel, *Le contrat de professionnalisation en 2014, reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie : DARES Analyses 2015-80*, spéc. p. 4).

(235) Il faut cependant que l'action de professionnalisation soit d'une durée minimale de douze mois (C. trav., art. L. 6325-14-1). Par ailleurs, l'exclusion du salarié de l'organisme de formation n'est pas un cas de force majeure autorisant l'employeur à rompre ou à suspendre l'exécution du contrat (Cass. soc., 31 oct. 2012, n° 11-21.734 : *Bull. civ.* 2012, V, n° 283 ; *JurisData* n° 2012-024292 ; *Dr. soc.* 2013, p. 67, obs. J. Mouly ; *RJS* 1/2013, n° 64 ; *Rev. proc. coll.* 2013, comm. 53, F. Taquet ; *JSL* 2012, n° 333-334, p. 34 ; *D.* 2012, p. 2669).

(236) Un accord collectif conclu entre les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut également remplir ce rôle (C. trav., art. L. 6325-14-1).

(237) C. trav., art. L. 6325-13, al. 1^{er}.

(238) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.6.5.

(239) *Ibid.*, pt 1.6.6.

(240) *V. infra*, n° 732.

(241) Cette convention doit préciser les objectifs, le programme ainsi que les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation (C. trav., art. D. 6325-12).

Au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat, l'employeur doit adresser le contrat de professionnalisation et son annexe⁽²⁴²⁾ à l'organisme paritaire collecteur agréé⁽²⁴³⁾. Celui-ci dispose de vingt jours à compter de la réception du contrat pour se prononcer sur sa prise en charge financière et effectuer un contrôle de conformité des stipulations contractuelles aux dispositions légales et réglementaires⁽²⁴⁴⁾. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision relative à la prise en charge financière et dépose le contrat sous forme dématérialisée accompagné de sa décision auprès du DIRECCTE⁽²⁴⁵⁾.

416. – Prise en charge des frais de formation⁽²⁴⁶⁾. Il revient à l'organisme collecteur paritaire agréé pour la prise en charge de la professionnalisation de financer les parcours comprenant des actions de « positionnement », d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires de contrats de professionnalisation⁽²⁴⁷⁾ sur la base de forfaits déterminés par accord de branche ou, à défaut, par l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ou, à défaut, par décret⁽²⁴⁸⁾. Celui-ci fixe une base de 9,15 € par heure pour les publics non prioritaires et de 15 € par heure pour les publics prioritaires⁽²⁴⁹⁾. Ces forfaits horaires s'appliquent, y compris lorsque l'Unédic prend en charge directement ou par l'intermédiaire des OPCA les dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi⁽²⁵⁰⁾. La prise en charge financière des OPCA s'étend aux dépenses de tutorat interne⁽²⁵¹⁾

(242) L'annexe au contrat de professionnalisation doit également préciser les objectifs, le programme ainsi que les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation (C. trav., art. D. 6325-1).

(243) C. trav., art. D. 6325-1.

(244) C. trav., art. D. 6325-2, al. 1^{er}. À défaut de décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat est réputé déposé. Lorsque l'organisme refuse la prise en charge financière au motif que les stipulations du contrat sont contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle, il notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié (C. trav., art. D. 6325-2, al. 2).

(245) C. trav., art. L. 6325-5, al. 3 et D. 6325-2, al. 1^{er}. Les dispositions réglementaires applicables au contrat de qualification confiaient le contrôle de conformité aux lois, règlements et accords collectifs à l'administration du travail et de l'emploi. Le transfert de compétence de l'État aux organismes paritaires collecteurs agréés s'est accompagné d'une réduction des délais d'instruction des dossiers (cf. C. trav. anc., art. R. 981-6).

(246) Sur les 172 373 contrats de professionnalisation pris en charge en 2013, 154 351 sont des CDD et 18 022 des CDI. Le montant total des coûts pris en charge par les OPCA s'élève à 1 155 000 000 € pour 105 600 000 d'heures de formation. La prise en charge moyenne d'un contrat de professionnalisation en CDI s'élève à 4 876 € et enregistre une moyenne de 442 heures de formation alors que cette durée se situe à 633 heures de formation en CDD et représente un coût moyen de 6 912 € (FPSP, *Enquête quantitative « Professionnalisation 2013 »*, déc. 2014, p. 7).

(247) Les financements accordés par les OPCA ont parfois été présentés comme des subventions (J.-Y. Kerbourc'h, *Qu'est-ce qu'un emploi aidé ? : RD sanit. soc.* 2006, p. 640. Adde, J.-Y. Kerbourc'h, *Faut-il un droit du travail des jeunes ? [controversé avec C. Willmann] : RDT* 2010, p. 342). Cette qualification est discutable puisque la subvention est une aide financière accordée sans contrepartie (G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015, p. 997), ce que n'est pas le financement opéré par un OPCA grâce à des fonds précédemment collectés auprès des entreprises.

(248) C. trav., art. L. 6332-14. Antérieurement à la loi du 8 août 2016, les OPCA ne prenaient pas en charge l'intégralité des parcours mais seulement les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. En outre, les forfaits de prise en charge étaient nécessairement des forfaits horaires (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 82, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(249) C. trav., art. D. 6332-87.

(250) C. trav., art. D. 6332-88.

(251) Le plafond de prise en charge est fixé à 230 € par mois et par salarié en contrat de professionnalisation et pour une durée maximale de six mois, mais peut être majoré de 50 % lorsque le tuteur a quarante-cinq ans ou plus ou lorsqu'il accompagne un salarié « prioritaire » (C. trav., art. D. 6332-91). Autrement dit, la prise en charge est plafonnée à 1 380 € ou à 2 070 € en cas de majoration. Les dépenses prises en charge comprennent les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport (C. trav., art. D. 6332-92). Un accord de branche ne peut pas ajouter des cas de prise en charge majorée du tutorat. Sont ainsi exclues de l'extension les stipulations de l'accord conclu au sein des industries chimiques qui prévoient que le tuteur accompagnant un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation visant la délivrance d'un CQP/CQPI de branche bénéficie de la

et externe⁽²⁵²⁾. Si les dépenses de l'employeur vont au-delà de ce qui est financé par l'OPCA au titre des fonds de la professionnalisation, ce dernier peut mobiliser les fonds affectés en principe au plan de formation⁽²⁵³⁾.

417. – Exonération de cotisations sociales⁽²⁵⁴⁾. La conclusion d'un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi âgé de quarante-cinq ans ou plus ouvre droit à une exonération de cotisations patronales⁽²⁵⁵⁾ plafonnée à hauteur du SMIC horaire⁽²⁵⁶⁾. Par ailleurs, une exonération de cotisations patronales au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles s'applique aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)⁽²⁵⁷⁾ organisant des parcours d'insertion et de qualification⁽²⁵⁸⁾ au profit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus ayant quitté le système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi⁽²⁵⁹⁾. Le bénéfice de ces exonérations est subordonné au respect par l'employeur de l'ensemble des obligations mises à sa charge au titre du contrat de professionnalisation⁽²⁶⁰⁾.

418. – Aides à l'embauche⁽²⁶¹⁾. Le contrat de professionnalisation donne lieu à un nombre important d'aides qui ne sont pas seulement financières. Peuvent être considérées comme des « aides juridiques »⁽²⁶²⁾ l'exclusion des titulaires de contrats de professionnalisation du calcul des effectifs de l'entreprise⁽²⁶³⁾ et leur

majoration de 50 % autorisée par l'article D. 6332-91 du Code du travail (cf. A. 21 juill. 2015, portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries chimiques [n° 44], art. 1^{er}, al. 3 : JO 28 juill. 2015, p. 12836, NOR : ETST1517713A. *Adde*, Accord 26 nov. 2014, relatif à la formation professionnelle dans les industries chimiques et connexes [IDCC n° 44, *Brochure JO* n° 3108], art. 18.9 : BOCC 2015/04, p. 40-41).

(252) Selon l'administration, la prise en charge financière des dépenses de tutorat externe s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour le tutorat interne (Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.10.3).

(253) C. trav., art. D. 6332-89.

(254) V. pour une critique des allègements de charges : P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6^e éd., 2013, p. 486, n° 592.

(255) C. trav., art. L. 6325-16. – P. Morvan, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, p. 491-492, n° 600.

(256) C. trav., art. L. 6325-18. En cas d'abaissement conventionnel de la durée du travail applicable dans l'établissement, celle-ci sert de référence au plafond d'exonération. En revanche, si le nombre d'heures rémunérées est supérieur à la durée légale du travail, aucun droit supplémentaire à exonération ne peut être réclaté (Cass. 2^e civ., 10 juill. 2014, n° 13-19.775, *Sté Transport Marcel Garnier c/ URSSAF de Bretagne*, non publié au bulletin : RJS 10/2014, n° 719).

(257) Cf. C. trav., art. L. 1253-1, al. 3.

(258) V. sur la délicate distinction des groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) : P. Fadeuilhe, *Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification – Une nouvelle catégorie juridique de groupement d'employeurs ?* : JCP E 2012, 1706, rééd. in JCP S 2012, 1528. – P. Fadeuilhe, *Les GEIQ : une catégorie juridique autonome de groupement d'employeurs* : JCP E 2015, 1499, rééd. in JCP S 2015, 1381.

(259) C. trav., art. L. 6325-17. Pour les GEIQ, cette exonération se cumule avec celle prévue pour les demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus.

(260) C. trav., art. L. 6325-21, al. 2.

(261) Concernant les aides financières à l'emploi des personnes handicapées embauchées en contrat de professionnalisation, V. *Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16848, dossier jur. n° 101/2015, « Les aides à l'emploi des personnes handicapées ».

(262) C. Willmann, *Les aides juridiques accordées au titre des politiques publiques de l'emploi* : RD sanit. soc. 2006, p. 624. – F. Bousez et A. Martinon, *Le dédale des contrats aidés* : RD sanit. soc. 2006, p. 595.

(263) C. trav., art. L. 1111-3, 6^e. – Ce texte, quoique incompatible avec le droit de l'Union, ne peut être écarté par le juge judiciaire dans un litige entre particuliers au titre de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et des articles 2 et 3, § 1 de la directive 2002/114/CE du 11 mars 2002 (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 11-21.609, *AMS c/ Union locale des syndicats CGT quartiers nord* : Bull. civ. 2014, V, n° 193 ; *Semaine sociale Lamy* 2014, n° 1640, p. 11, avis R. Weissmann ; JCP S 2014, 1429, note Y. Pagnier ; RJS 10/2014, n° 700 ; *Dr. ouvrier* 2014, p. 677 ; *JSL* 2014, n° 372, p. 26-27, obs. DJ.-P. – *Adde*, CJUE, Gde ch., 15 janv. 2014, aff. C-176/12, *Assoc. de médication sociale c/ Union locale des syndicats CGT* : Rec. CJUE 2014, concl. P.-C. Villalón ; *Dr. soc.* 2014, p. 408, étude J. Icard ; *RDT* 2014, p. 312, étude E. Carpano et E. Mazuyer ; *RTDE* 2014, p. 409, étude E. Dubout ; *D.* 2014, p. 705, note S. de la Rosa ; *RTDE* 2014, p. 523, note S. Robin-Olivier ; *RTD civ.* 2014, p. 843, obs. L. Usunier ; *JCP G* 2014, II, 319, note H. Surret ; *AJDA* 2014, p. 336, chron. M. Aubert, E. Broussy et H. Cassagnabère ; *D.* 2014, p. 2374, note P. Lokiec ; *JCP S* 2014, 1140, note R. Milchior et E. Pujol ;

exclusion du champ d'application des dispositions relatives à la rémunération minimale⁽²⁶⁴⁾.

419. – Postérieurement au 1^{er} mars 2011, toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus ouvre droit à une aide financière de l'État gérée par Pôle emploi d'un montant de 2 000 €⁽²⁶⁵⁾. Cette aide est cumulable avec « l'aide forfaitaire à l'employeur »⁽²⁶⁶⁾, de même montant, versée à chaque embauche d'un jeune demandeur d'emploi inscrit en tant que tel lorsque ce dernier est âgé de vingt-six ans ou plus et rencontre des difficultés d'insertion durables⁽²⁶⁷⁾. L'aide offerte dans le cadre du contrat de génération⁽²⁶⁸⁾ aux entreprises de moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe de moins de trois cents salariés⁽²⁶⁹⁾ se cumule

JSL 2014, n° 361, p. 20, obs. J.-E. Tourreil ; RDT 2014, p. 77, édito. A. Lyon-Caen ; *Dr. ouvrier* 2014, p. 546, note I. Meyrat. – Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-21.609 ; *Bull. civ.* 2012, V, n° 122 ; JCP S 2012, 1301, note J.-P. Tricoit ; *Semaine sociale Lamy* 2012, n° 1535, p. 7, note S. Laulom). – V. sur « les limites de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne comme source de droits invocable devant les tribunaux » : J.-P. Lhernould, *La résistible ascension de la norme européenne* : JCP S 2015, 1249, spéc. n° 10. – Le Conseil constitutionnel avait pourtant jugé conformes à la Constitution les dispositions de cet article (Cons. const., 29 avr. 2011, n° 2011-122 QPC : *Constitutions* 2011, 373, obs. Ch. Radé ; D. 2012.2622, obs. J. Porta). V. pour une critique de ces exclusions : C. Willmann, *Les aides juridiques accordées au titre des politiques publiques de l'emploi* : RD sanit. soc. 2006, p. 624. – F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679, spéc. p. 699. Le professeur Gaudu souligne le paradoxe qu'il y a à étendre les compétences des institutions représentatives du personnel en ce qui concerne les salariés titulaires de contrats de formation et à exclure ces derniers du calcul des effectifs pour la mise en place de ces mêmes institutions, d'autant que ces salariés sont électeurs et éligibles lors des élections professionnelles. V. égal. B. Teyssié, *Un nouveau droit du travail ?* : JCP S 2015, 1234, spéc. n° 5 : « Si la Cour de justice a, pour l'heure, sagement décidé qu'elle ne pouvait être invoquée dans un litige entre particuliers afin de laisser inappliquée une disposition nationale, en l'occurrence celle excluant, en France, certains salariés du calcul des effectifs en vue de la mise en place des instances de représentation du personnel, il n'est que de voir la vivacité des critiques formulées par certains à l'encontre de cette solution pour comprendre que le débat n'est pas clos ».

(264) C. trav., art. L. 6325-8. – V. pour une critique du financement par le salarié d'une mesure pour l'emploi : C. Willmann, *Le décret du 13 septembre 2004, relatif au contrat et à la période de professionnalisation* : *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2004, n° 136. – V. pour une critique de la « déréglementation » du SMIC : F. Gaudu, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679, spéc. p. 682. – V. sur la possibilité de déduire du salaire minimum applicable à l'intéressé les avantages en nature, dans la limite de 75 % du salaire et de 75 % des déductions autorisées pour les autres salariés : C. trav., art. D. 6325-17 (comp. C. trav., art. D. 3231-9). V. sur les avantages en nature : A. 10 déc. 2002, relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale : JO 27 déc. 2002, p. 21750 ; J.-J. Dupeyroux, M. Borgetto et R. Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 18^e éd., 2015, p. 855, n° 1131. – L'article L. 6325-9 du Code du travail ne porte pas atteinte aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination en ce qu'il ne prévoit pas la situation des titulaires de contrats de professionnalisation exerçant au sein d'entreprises ou d'établissements ne relevant d'aucun accord collectif ni convention collective de branche (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 13-40.075 [QPC non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel], *Maréchal c/ Sté AFPA Franche-Comté* : *Bull. civ.* 2014, V, n° 70 ; *JurisData* n° 2014-003946 ; RJS 5/2014, n° 418). – V. égal. sur ce point : B. Mathieu, *Jurisprudence relative à la Question prioritaire de constitutionnalité – 14 janvier – 25 avril 2014* : JCP G 2014, I, 548, spéc. § 29).

(265) D. n° 2011-524, 16 mai 2011, relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation : JO 17 mai 2011, p. 8483.

(266) En revanche, l'aide à l'embauche d'un premier salarié ne devrait pas pouvoir être versée en cas de recrutement effectué via un contrat de professionnalisation (cf. D. n° 2015-806, 3 juill. 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié, art. 6 : JO 4 juill. 2015, p. 11304. *Adde.* Instr. DGEFP n° 2015-303, 1^{er} oct. 2015, relative à l'aide à l'embauche d'un premier salarié, pt 2), sauf pour la période postérieure à l'entrée en vigueur du décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises (art. 7, 4^e : JO 26 janv. 2016, texte n° 8/61). – DGEFP, Questions-réponses n° 1, *Aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises*, janv. 2016).

(267) Pôle emploi, Délib. n° 2011/18, 24 mai 2011, relative à l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) dans le cadre du contrat de professionnalisation : BO Pôle emploi 1^{er} juin 2011, n° 50, p. 17. – V. sur ces aides : C. Willmann, *Les difficultés d'accès des jeunes au marché du travail : des politiques publiques en quête de sens* : RD sanit. soc. 2010, p. 355. – Le budget total de ces aides versées entre le 1^{er} juin 2009 et le 31 décembre 2010 s'élève à 140,4 millions d'euros répartis sur les exercices 2009 et 2010 (Cour des comptes, Rapport public annuel 2012, *Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise*, p. 331-346, spéc. p. 335).

(268) V. sur le contrat de génération : L. Dauxerre, *Le contrat de génération : l'alliance des âges* : JCP S 2013, 1119. – N. Dauxerre, *Accord relatif au contrat de génération* : JCP S 2013, 1120. – C. Willmann, *Politiques de vieillissement actif : le contrat de génération, une nouvelle étape* : RD sanit. soc. 2013, p. 231. – Plus de 33 000 contrats de génération signés depuis le lancement du dispositif, bien loin de l'objectif initial : JCP S 2015, act. 165.

(269) C. trav., art. L. 5121-7, L. 5121-8 et L. 5121-17.

avec celles déjà attribuées dans le cadre du contrat de professionnalisation⁽²⁷⁰⁾. Enfin, le dispositif des emplois francs⁽²⁷¹⁾ permettant un cumul d'aides avec le contrat de professionnalisation a pris fin et n'est plus applicable⁽²⁷²⁾. Une aide à l'embauche d'un montant maximum de 4 000 € a été créée par décret et profite aux embauches réalisées *via* un contrat de professionnalisation⁽²⁷³⁾. L'aide ne se cumule cependant pas avec les autres aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre d'un même salarié.

420. – Il convient de souligner la relativité du lien entre le nombre d'embauches et le montant des aides octroyées à cette fin⁽²⁷⁴⁾. Ainsi, les aides publiques à l'apprentissage sont sensiblement moins élevées en Allemagne qu'en France alors que les résultats de ce type d'alternance sont bien supérieurs tant en termes d'insertion professionnelle que d'acquisition de qualifications outre-Rhin⁽²⁷⁵⁾. Ce constat vaut également pour le contrat de professionnalisation. La clé du succès tient dans l'implication des entreprises, ce qui nécessite de leur part une appropriation du dispositif davantage qu'une chasse aux emplois « soldés »⁽²⁷⁶⁾ : en tout état de cause ce sont elles qui embauchent⁽²⁷⁷⁾ mais, surtout, qui forment⁽²⁷⁸⁾...

421. – **Pilotage du contrat de professionnalisation.** Largement à la main des branches professionnelles, le contrat de professionnalisation rencontre un problème structurel de pilotage⁽²⁷⁹⁾ qui nuit à son efficacité⁽²⁸⁰⁾. Trop divers et nombreux, les différents intervenants peinent à insuffler une politique globale, notamment en matière d'objectifs quantitatifs de recrutement⁽²⁸¹⁾, ce qui rend d'autant plus difficile

(270) C. trav., art. R. 5121-43.

(271) D. n° 2013-549, 26 juin 2013, relatif à l'expérimentation d'emplois francs : JO 28 juin 2013, p. 10717.

(272) D. n° 2015-811, 2 juill. 2015, portant abrogation du décret n° 2013-549 du 26 juin 2013, relatif à l'expérimentation d'emplois francs : JO 4 juill. 2015, p. 11312. Étonnamment, l'administration a pris acte de la fin des emplois francs par circulaire avant la publication au *Journal officiel* du décret portant abrogation de ce dispositif (Circ. intermin. n° CAB/2015/94, 25 mars 2015, relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi, pt 2.4).

(273) D. n° 2016-40 du 25 janv. 2016, instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises, art. 6 : JO 26 janv. 2016, texte n° 8 sur 61. – DGEFP, Questions-réponses n° 1, *Aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises*, janv. 2016.

(274) Un auteur souligne toutefois que ces aides permettent le recrutement dans des secteurs non-marchands qui ne peuvent « s'offrir » des salariés de droit commun : G. Françon, *Les contrats aidés dans le secteur associatif* : RD sanit. soc. 2006, p. 606. – Adde, É. Mougin et M. Rey, *Recrutements en contrat aidé : dans le secteur non-marchand, 64 % des embauches n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État* : DARES Analyses 2015-058.

(275) B. Martinot, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes – plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande*, étude de l'Institut Montaigne demandée par le Mouvement des entreprises de taille intermédiaire (METI), 2015, p. 11-16 et 62-63.

(276) Selon l'expression utilisée par le professeur Kerbourc'h (cf. J.-Y. Kerbourc'h, *Qu'est-ce qu'un emploi aidé ?* : RD sanit. soc. 2006, p. 640 ; *Faut-il un droit du travail des jeunes ?* [controverse avec C. Willmann] : RDT 2010, p. 342). – Adde, *Vous embauchez : à quelles aides pouvez-vous prétendre ?* : FRS Lefebvre 11/2016, p. 3-5.

(277) « Il n'est pas d'emplois stables sans entreprises fortes » (B. Teyssié, *L'État et l'Emploi [Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986]* : JCP E 1986, act. 15624, rééd. in JCP G 1986, I, 3258).

(278) M. Tissier, *L'évolution récente du dispositif de formation professionnelle – Point de vue de la CFDT* : Dr. soc. 1984, p. 562, spéc. p. 565.

(279) O. Veber, *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation*, Rapp. IGAS n° RM2009-008P, 2009, p. 15 et s., § 45 et s. Le rapport souligne l'hétérogénéité des animations et des prises en charge financières opérées selon les branches.

(280) Cour des comptes, Rapport public annuel 2012, *Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise*, p. 331-346, spéc. p. 337.

(281) Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 541.

l'appropriation du contrat par les entreprises, les salariés, les organismes de formation⁽²⁸²⁾ et Pôle emploi⁽²⁸³⁾. « Coordonner n'est pas piloter »⁽²⁸⁴⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

La période de professionnalisation

422. – Dispositif, formation. La période de professionnalisation est organisée (§ 1) de façon à permettre le suivi d'une formation (§ 2).

§ 1. – L'organisation de la période de professionnalisation

423. – Histoire. Conçue dès son origine comme une « deuxième chance » donnée à certaines personnes au moyen d'une alternance personnalisée et évaluée⁽²⁸⁵⁾, la période de professionnalisation est née, à l'instar du contrat de professionnalisation avec lequel elle n'est d'ailleurs pas dépourvue de tout lien, de la loi du 4 mai 2004⁽²⁸⁶⁾, consécutive à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003⁽²⁸⁷⁾. Outil destiné à favoriser le maintien dans l'emploi⁽²⁸⁸⁾, la période de professionnalisation ne devait profiter, à sa création, qu'aux seuls salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée⁽²⁸⁹⁾. Ouverte dans un premier temps aux salariés ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail⁽²⁹⁰⁾, puis, dans un second temps, à ceux conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique⁽²⁹¹⁾, la période de

(282) Pour les organismes de formation, la principale difficulté consiste en un accueil de publics très diversifiés et en particulier des adultes (O. Veber, *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation*, Rapp. IGAS n° RM2009-008P, 2009, p. 42, § 184).

(283) La variation des taux de prise en charge en fonction de la qualité des actions de formation et d'accompagnement ou des branches professionnelles au sein desquelles les dispositifs sont financés n'en facilite pas l'appropriation par les agents de Pôle emploi ni par les demandeurs d'emploi (F. Bousez et A. Martinon, *Les contrats aidés en proie à la démesure* : RD sanit. soc. 2013, p. 189, spéc. p. 195).

(284) J. Damon, *Les fondements du Grenelle de l'insertion* : RD sanit. soc. 2008, p. 1110. – Le nombre des données nécessaires à une véritable appropriation du contrat de professionnalisation est une des raisons avancées pour expliquer l'échec des politiques menées à l'égard des demandeurs d'emploi (O. Veber, *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation*, Rapp. IGAS n° RM2009-008P, 2009, p. 41, § 176).

(285) J.-P. Anciaux, Rapp. AN n° 1273 (1^{re} partie), 3 déc. 2003, fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi n° 1233, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, p. 96-97.

(286) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 12 et 14 : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7985-7987.

(287) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 3-2 : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(288) La période de professionnalisation est destinée aux salariés ayant un bas niveau de qualification mais une réelle expérience professionnelle (CNEFP, Rapport d'activité 2012, p. 29).

(289) ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 3-2 : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938. *Adde*, L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 14 : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7987.

(290) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 23, I, 9° : JO 25 nov. 2009, p. 20206. Il s'agit du contrat unique d'insertion qui peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée (C. trav., art. L. 6324-1, al. 1^{er}).

(291) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 7, I, 1^{er}, a) : JO 6 mars 2014, p. 4848. – *Adde*, C. trav., art. L. 5132-4. – V. égal. S. Molla, *Financement et obligations des*

professionnalisation a connu un élargissement de ses utilisateurs potentiels. La loi du 5 mars 2014 a parachevé ce processus⁽²⁹²⁾ en supprimant l'énumération légale⁽²⁹³⁾ de ses bénéficiaires⁽²⁹⁴⁾. Afin d'éviter une utilisation inappropriée du dispositif en lieu et place du plan de formation⁽²⁹⁵⁾, la loi du 28 juillet 2011 a imposé une durée minimale⁽²⁹⁶⁾ à la période de professionnalisation⁽²⁹⁷⁾. Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 a considérablement restreint le champ des formations éligibles à ce dispositif⁽²⁹⁸⁾ en supprimant, d'une part, la possibilité pour les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles de définir les objectifs des actions de formation⁽²⁹⁹⁾ et, d'autre part, la possibilité qu'une convention ou un accord de branche détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation⁽³⁰⁰⁾. En outre, les conditions d'activité⁽³⁰¹⁾, d'âge et d'ancienneté⁽³⁰²⁾ ont été supprimées pour l'ensemble des salariés⁽³⁰³⁾. La loi du 27 novembre 2015 a ouvert

structures d'insertion par l'activité économique : JCP S 2014, 1348. – S. Molla, *Structures d'insertion par l'activité économique* : CDD d'insertion et autres dispositions (L. n° 2008-1249, 1^{er} déc. 2008) : JCP S 2009, 1076.

(292) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 230.

(293) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 7, I, 3°, a) : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(294) L'ancien article L. 6324-2 du Code du travail restreignait la période de professionnalisation à certains salariés. Elle était ouverte : 1) au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel ; 2) au salarié qui répond à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté ; 3) au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ; 4) à la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme après un congé parental ; 5) aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ; 6) aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

(295) JCP S 2011, act. 329.

(296) L. n° 2011-893, 28 juill. 2011, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, art. 23 : JO 29 juill. 2011, p. 12914. – J.-Y. Kerbourch, *Réforme de la formation en alternance : changement d'objectifs, changement de méthode* : Dr. soc. 2012, p. 592, spéc. p. 597.

(297) À sa création, la durée minimale de la période de professionnalisation ne s'appliquait pas aux salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans et était modulée selon l'effectif de l'entreprise : dans celles qui comptaient au moins deux cent cinquante salariés, la durée minimale s'élevait à soixante-dix heures, alors qu'elle n'était que de trente-cinq heures dans les entreprises dont l'effectif était compris entre cinquante et deux cent quarante-neuf salariés. Aucune durée minimale n'était prévue pour les entreprises de moins de cinquante salariés (C. trav., art. L. 6324-5-1 anc.).

(298) V. en ce sens : P. Caillaud, *Un « droit à la qualification » enfin effectif ?* : Dr. soc. 2014, p. 1000, spéc. p. 1006, note 64. – C. Beauvois, *La formation des demandeurs d'emploi, enjeu de la réforme de la formation professionnelle ?* : Dr. soc. 2014, p. 992. – J. Emsellem et D. Perrin-Pillot, *Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 2014, p. 1033 : « En deuxième lieu, la loi du 5 mars 2014 a modifié le dispositif des périodes de professionnalisation en prévoyant que dorénavant celles-ci seraient obligatoirement qualifiantes sans exception possible, de sorte que la proportion des fonds versés par les entreprises au titre de leur obligation légale et affectés au financement d'actions qualifiantes augmentera sensiblement. En effet, la quote-part des contributions légales affectées aux dispositifs de professionnalisation (contrats et périodes de professionnalisation) servira exclusivement au financement d'actions qualifiantes ». – Avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, « 67 % des périodes de professionnalisation n'étaient pas sanctionnées par un diplôme, un titre ou une qualification reconnue » (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 229 et 232).

(299) C. trav., art. L. 6324-3 anc.

(300) C. trav., art. L. 6324-4 anc.

(301) En application de l'ancien article D. 6324-1 du Code du travail et dans les conditions fixées par ce texte, une activité professionnelle d'au moins vingt ans était requise pour pouvoir bénéficier d'une période de professionnalisation.

(302) À défaut de disposer de la durée minimale d'activité requise, le candidat à la période de professionnalisation devait être âgé d'au moins quarante-cinq ans et disposer d'une ancienneté minimale d'un an dans la dernière entreprise qui l'avait employé (C. trav., art. D. 6324-1, 2°). À cet égard, il est curieux que la Cour des comptes ait préconisé l'instauration d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise (Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 544) alors que celle-ci existait déjà, au moins partiellement (cf. C. trav., art. D. 6324-1, 2°. *Adde*, C. trav. anc., art. L. 982-1, 2°).

(303) D. n° 2014-969, 22 août 2014, relatif à la durée minimale des périodes de professionnalisation et à l'obligation de tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation, art. 1^{er} : JO 27 août 2014, p. 14397.

la période de professionnalisation aux sportifs et entraîneurs professionnels en CDD⁽³⁰⁴⁾ tandis que celle du 8 août 2016 permet⁽³⁰⁵⁾ : 1) le suivi de formations dont l'objectif est limité à l'obtention d'une certification partielle, classée au sein du Répertoire national des certifications professionnelles et visant l'acquisition d'un bloc de compétences ; 2) d'intégrer les actions d'évaluation connexes aux actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

424. – Traitement. À la différence du congé individuel de formation ou du contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation ne fait pas l'objet de nombreux articles au sein du Code du travail. Sur les quatorze que ce dernier lui consacre, huit sont de nature législative, six de nature réglementaire⁽³⁰⁶⁾. Cette situation explique peut-être la faiblesse des développements qui lui sont consacrés : presque aucun index alphabétique dans les ouvrages de droit du travail ne fait référence à ce dispositif⁽³⁰⁷⁾, pas plus que le *Guide pratique de la formation professionnelle* rédigé par le ministère du Travail⁽³⁰⁸⁾. Le faible intérêt doctrinal porté à la période de professionnalisation⁽³⁰⁹⁾ contraste avec les enjeux qui y sont attachés : 350 000 périodes de professionnalisation ont été prises en charge en 2013 représentant un budget total de 716 millions d'euros⁽³¹⁰⁾.

425. – Aussi réduits soient les développements consacrés à la période de professionnalisation, peut-on considérer qu'elle ne constitue pas un dispositif de formation à part entière mais seulement un sous-dispositif nécessitant pour sa mise en œuvre un rattachement soit au plan de formation, soit au compte personnel de formation⁽³¹¹⁾ ? Une réponse négative doit être apportée à cette question au regard de la place de la période de professionnalisation au sein du Code du travail⁽³¹²⁾, de son régime⁽³¹³⁾, des

(304) L. n° 2015-1541, 27 nov. 2015, visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale, art. 16 : JO 28 nov. 2015, p. 22082.

(305) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 40, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(306) Paradoxalement, le peu de textes régissant la période de professionnalisation n'a pas engendré de contentieux. Il n'existe à notre connaissance qu'une seule décision rendue à hauteur de cassation ayant pour thème la période de professionnalisation (V. *infra*, n° 426).

(307) V. toutefois : A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 298 et s., n° 412 et s. – M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 441. Ce dernier ouvrage insère la période de professionnalisation au sein des congés répondant à des objectifs de formation et confond contrat et période de professionnalisation.

(308) Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Guide pratique de la formation professionnelle*, Doc. fr., 2012.

(309) V. cependant : P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 263 et s., n° 327 et s. – Y. Pagnier, *Formation continue – moyens d'accès* : JCl. *Travail Traité*, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 61-20, juill. 2012, n° 194 et s.

(310) FPSPP, *Enquête quantitative « Professionnalisation 2013 »*, déc. 2014, p. 8 et 10.

(311) V. en ce sens : P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 263, n° 327. L'auteur estime que la période de professionnalisation n'est qu'un sous-dispositif de formation car elle ne constitue « qu'une modalité d'exécution du plan de formation ou du droit individuel à la formation ». – Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2015, fiche 10.

(312) Cette remarque vaut tant antérieurement que postérieurement à la recodification de 2008. Avant cette recodification, les périodes de professionnalisation constituaient un chapitre spécifique au sein du titre intitulé « Des contrats et des périodes de professionnalisation ». Or, personne ne conteste que le contrat de professionnalisation, qui occupait également un chapitre spécifique de ce titre, constitue un dispositif de formation à part entière. Depuis la recodification de 2008, les périodes de professionnalisation occupent un chapitre entier au sein du titre consacré « aux dispositifs de formation professionnelle continue ».

(313) Le seul argument permettant de considérer que la période de professionnalisation n'est pas un dispositif spécifique de formation est tiré de la rédaction de l'alinéa premier de l'article L. 6324-7 du Code du travail qui dispose que « les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1, soit de

financements qui lui sont consacrés⁽³¹⁴⁾, des formations auxquelles elle permet d'accéder⁽³¹⁵⁾ et de son articulation avec le compte personnel de formation⁽³¹⁶⁾.

426. – Carences législatives. À la différence de la mobilisation d'un congé individuel de formation ou du compte personnel de formation, l'engagement d'une période de professionnalisation n'obéit à aucun formalisme légal ou réglementaire. Aucun texte ne proclame un droit à une période de professionnalisation opposable sans condition à l'employeur. Peut-on, malgré cette carence, considérer qu'un tel droit existe ? Il est concevable de répondre par l'affirmative à cette question⁽³¹⁷⁾ au regard des dispositions gouvernant l'absence simultanée de salariés au titre de la période de professionnalisation⁽³¹⁸⁾. En pareille circonstance, l'employeur ne peut que différer⁽³¹⁹⁾ le bénéfice d'une période de professionnalisation lorsque sont simultanément absents plus de 2 % de l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement⁽³²⁰⁾. L'article L. 6314-1 du Code du travail corrobore cet argument : tout travailleur engagé dans la vie active doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant de progresser d'au moins un niveau en acquérant une qualification.

427. – Financement de la période de professionnalisation. Le départ en formation dans le cadre d'une période de professionnalisation n'est pas subordonné à une prise en charge financière de l'OPCA⁽³²¹⁾ : les entreprises qui le souhaitent peuvent financer elles-mêmes des périodes de professionnalisation⁽³²²⁾.

l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 ». Or, cet article organise seulement le déroulement de la période de professionnalisation lorsque celle-ci est suivie en dehors du temps de travail. D'ailleurs, sa portée est limitée aux seules actions de la période de professionnalisation et non à la période dans son ensemble. Cette interprétation est au demeurant corroborée par la lecture de l'article 3-2 de l'ANI du 5 décembre 2003. – V. égal, s'agissant de sous-dispositif de formation : *supra*, n°s 303 et s.

(314) La période de professionnalisation est financée grâce à une section financière spécifique intitulée « professionnalisation », distincte de celles consacrées au financement du plan de formation et du compte personnel de formation. Sur ce point et sur l'utilisation par les OPCA des financements affectés au financement de la professionnalisation, V. *infra*, n° 535.

(315) Contrairement à la période de professionnalisation, le compte personnel de formation ne permet pas l'accès aux formations débouchant sur une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (cf. C. trav., art. L. 6323-6).

(316) Si la période de professionnalisation peut valablement abonder le compte personnel de formation du salarié (C. trav., art. L. 6324-1, al. 6), cette articulation n'est concevable, et est au demeurant facultative, que lorsque le nombre d'heures inscrites sur le compte est insuffisant au regard de la formation envisagée (C. trav., art. L. 6323-4, II). En d'autres termes, c'est la période de professionnalisation qui s'ajoute au compte personnel de formation et non le compte qui est mobilisé en cas de période de professionnalisation engagée à l'initiative du salarié. Admettre cette dernière hypothèse serait un non-sens au regard de l'intérêt que représente le compte personnel de formation en matière de transférabilité des droits à formation, particulièrement en cas de période de chômage.

(317) Cass. soc., 11 mars 2015, n°s 13-22.197 et 13-22.199, non publié au bulletin.

(318) L'ANI du 5 décembre 2003 prévoyait qu'étaient comptabilisés tous les salariés absents pour cause de formation. Dans les entreprises ou établissements de moins de cinquante salariés, l'accord stipulait qu'étaient pris en compte tous les salariés absents au titre de la professionnalisation. Faute de transposition fidèle de cet accord, sont désormais pris en compte les seuls salariés absents au titre de la période de professionnalisation. Cette appréciation effectuée de façon cloisonnée, dispositif par dispositif, rend la règle posée dénuée d'efficacité et donc d'effectivité.

(319) Il ne s'agit pas d'un droit de refus mais seulement d'un droit de report (cf. C. trav., art. L. 6324-6, al. 2). – *Contra*, Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2015, fiche 10-4-3.

(320) C. trav., art. L. 6324-6, al. 1^{er}. Pour dépasser ce taux d'absence simultanée, l'accord de l'employeur est nécessaire. Dans les entreprises ou les établissements de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins deux salariés (C. trav., art. L. 6324-6, al. 2).

(321) En dépit des stipulations de l'accord du 5 décembre 2003 subordonnant le bénéfice de la période de professionnalisation à la décision financière de l'OPCA concerné (B. Denkiewicz et J. Ferrion, *L'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* : JCP E 2004, 110), la loi du 4 mai 2004 n'a pas transposé cette volonté.

(322) A. Bocandé, Rapp. Sénat n° 179, 28 janv. 2004, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, p. 91-92.

428. – Pilotage de la période de professionnalisation. À l'instar du contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation constitue un dispositif d'accès à la formation piloté par les représentants des employeurs et des salariés au niveau des branches professionnelles⁽³²³⁾. Les politiques que ces dernières ont menées en matière de certification depuis la création du dispositif conduisent, de l'aveu des partenaires sociaux, à des résultats hétérogènes⁽³²⁴⁾ : celles qui mènent « une politique volontariste en matière de certification » disposent de bons résultats en raison « de la très grande lisibilité pour les entreprises » même si l'accès à ce dispositif est plus restreint tandis que « l'absence de politique de branche en matière de certification » place la période de professionnalisation « comme une annexe du plan de formation »⁽³²⁵⁾. Or, ce chevauchement de dispositifs est la conséquence directe des lacunes textuelles précédemment décrites⁽³²⁶⁾. Par ailleurs, et en raison du faible intérêt porté par les juristes à ce moyen d'accès à la formation, la période de professionnalisation est « peu connue et reste perçue comme un outil technique dont la mise en œuvre résulte souvent davantage d'une incitation de l'OPCA que de l'initiative de l'entreprise »⁽³²⁷⁾. Si les causes de l'égarément de la période de professionnalisation au sein de l'océan des dispositifs de formation sont connues, les conséquences le sont aussi : la Cour des comptes considère que rien ne permet d'affirmer que les dépenses qui ont été consacrées à la période de professionnalisation ont effectivement été orientées vers les publics⁽³²⁸⁾ ou objectifs⁽³²⁹⁾ identifiés comme prioritaires dans l'accord national interprofessionnel de 2003⁽³³⁰⁾. Au surplus, il apparaît, toujours selon la Cour des comptes, que la période de professionnalisation a été essentiellement mobilisée par les entreprises de plus de deux mille salariés⁽³³¹⁾, limitant ainsi l'effet redistributif pourtant recherché grâce aux financements mutualisés de la formation continue⁽³³²⁾. À ces difficultés, la loi du 5 mars 2014 tente de remédier⁽³³³⁾ en réorganisant profondément la formation au sein de la période de professionnalisation⁽³³⁴⁾.

(323) CNEFP, Rapport d'activité 2012, p. 19.

(324) Selon la Cour des comptes, la métallurgie a réalisé, en 2007, 40 % du total des périodes de professionnalisation alors que le dispositif était pratiquement inutilisé dans d'autres branches d'activité (Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 542).

(325) CNEFP, Rapport d'activité 2012, p. 20. – V. égal. sur le « positionnement » de la période de professionnalisation comme constituant une annexe du plan de formation : Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *op. cit.*, p. 535-555, spéc. p. 544. – J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 228.

(326) Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *op. cit.*, p. 535-555, spéc. p. 544.

(327) CNEFP, Rapport d'activité 2014, p. 10.

(328) Salariés sans qualifications professionnelles.

(329) Actions permettant une promotion professionnelle ou s'inscrivant dans un parcours permettant cette promotion, actions permettant une reconversion ou s'inscrivant dans un parcours permettant cette reconversion.

(330) Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *op. cit.*, p. 535-555, spéc. p. 545.

(331) *Ibid.*, p. 535-555, spéc. p. 542.

(332) *Ibid.*, p. 535-555, spéc. p. 544. – V. égal. sur ce point : FPSPP, *Enquête quantitative « Professionnalisation 2013 »*, déc. 2014, p. 15 et 17. Selon cette étude, les entreprises de moins de dix salariés ont bénéficié de 10 % des périodes de professionnalisation alors qu'elles représentent 20 % des effectifs salariés.

(333) À défaut d'un « ciblage » plus strict de la période de professionnalisation, la question de son maintien a été posée (Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *op. cit.*, p. 535-555, spéc. p. 548).

(334) V. égal. ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 37 : BOCC 2014/13, p. 202, non étendu.

§ 2. – L'organisation de l'opération de formation

429. – Alternance. La pédagogie utilisée dans le cadre de la période de professionnalisation est identique à celle du contrat de professionnalisation : l'accent est mis sur l'association d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formation avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées⁽³³⁵⁾. L'organisme dispensateur de formation peut être public ou privé, externe ou interne à l'entreprise⁽³³⁶⁾.

430. – Formations éligibles. La période de professionnalisation a pour objet essentiel de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés⁽³³⁷⁾. Les actions de formation susceptibles d'être suivies dans ce cadre sont minutieusement délimitées par la loi⁽³³⁸⁾. Seules peuvent être engagées des formations qualifiantes ou certifiantes, c'est-à-dire permettant d'accéder : 1) à une qualification enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles ; 2) à une certification inscrite à l'inventaire⁽³³⁹⁾ ; 3) à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ; 4) à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; 5) au socle de connaissances et de compétences.

431. – Durée minimale des formations. La durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation⁽³⁴⁰⁾ est fixée à soixante-dix heures mais ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, à celles qui sont sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire et en cas d'abondement du compte personnel de formation *via* une période de professionnalisation⁽³⁴¹⁾. La durée minimale de formation doit être répartie, pour un même salarié, sur une période maximale de douze mois calendaires⁽³⁴²⁾.

432. – Temps de formation et temps de travail. Il résulte d'une interprétation *a contrario* de l'article L. 6324-7 du Code du travail⁽³⁴³⁾ que la période de professionnalisation doit être réalisée en principe pendant le temps de travail⁽³⁴⁴⁾, ce qui

(335) C. trav., art. L. 6324-5.

(336) *Ibid.* – Sur la notion de service interne de formation, V. *supra*, n° 414.

(337) C. trav., art. L. 6324-1, al. 1^{er}.

(338) Cf. C. trav., art. L. 6324-1, al. 2 à 6 et L. 6314-1.

(339) Il s'agit de l'inventaire des compétences transversales exercées en situation professionnelle établi par la CNCP et mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

(340) Avant la loi du 5 mars 2014, le Code du travail précisait que la durée minimale s'appliquait à la période de professionnalisation dans son ensemble et non à la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation.

(341) C. trav., art. L. 6324-5-1 et D. 6324-1, al. 2 à 5. Avant la réforme de la formation professionnelle de 2014, la durée minimale de la période de professionnalisation ne s'appliquait pas aux salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans ni au bilan de compétences (C. trav., art. L. 6324-5-1, anc., al. 2 et 3). Désormais, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation a vocation à s'appliquer au bilan de compétence ce qui, au regard de la durée actuellement fixée, a pour effet d'exclure ce bilan des formations éligibles à la période de professionnalisation.

(342) C. trav., art. D. 6324-1, al. 1^{er}.

(343) J.-P. Anciaux, Rapp. AN n° 1273 (1^{re} partie), 3 déc. 2003, fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi n° 1233, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, p. 97-98. *Adde*, ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 3-2 : BOCC 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004 : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(344) Dans 99 % des cas, la période de professionnalisation est réalisée pendant le temps de travail (FPSPP, *Enquête quantitative « Professionnalisation 2013 »*, déc. 2014, p. 12).

offre au salarié un maintien total de sa rémunération⁽³⁴⁵⁾. Par exception, elle peut être effectuée, en tout ou partie, en dehors du temps de travail avec maintien de la protection sociale du salarié en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle⁽³⁴⁶⁾. Cet empiètement sur le temps de repos suppose une initiative, qui peut être salariale ou patronale, et nécessite dans ce dernier cas l'accord écrit du salarié⁽³⁴⁷⁾. En outre, cette irruption du temps de formation dans le temps de repos est limitée au montant des droits acquis par le salarié au titre de son compte personnel de formation auxquels s'ajoutent quatre-vingts heures par année civile⁽³⁴⁸⁾. Nonobstant l'initiateur du suivi de la formation en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues⁽³⁴⁹⁾. Ces engagements portent sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié⁽³⁵⁰⁾ et sur les conditions dans lesquelles ce dernier accède en priorité, dans un délai d'un an débutant à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles dans l'entreprise correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé⁽³⁵¹⁾. Par ailleurs, en dépit d'un oubli résultant de la recodification de 2008⁽³⁵²⁾, l'allocation de formation prévue en cas de formation suivie en dehors du temps de travail⁽³⁵³⁾ doit être versée au salarié⁽³⁵⁴⁾.

433. – Prise en charge des frais de formation. Les organismes collecteurs paritaires agréés peuvent concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation⁽³⁵⁵⁾. Cependant, disposent-ils d'une plus grande liberté d'intervention en matière de financement de périodes de professionnalisation que de contrats de professionnalisation ? Les dispositions de nature législative permettent cette interprétation⁽³⁵⁶⁾, mais pas celles de nature réglementaire qui opèrent en la matière un renvoi à l'organisation de la prise en charge des contrats de professionnalisation⁽³⁵⁷⁾, engendrant un risque d'illégalité des

(345) C. trav., art. L. 6324-8.

(346) C. trav., art. L. 6324-10.

(347) C. trav., art. L. 6324-7, al. 1^{er}.

(348) C. trav., art. L. 6324-9, al. 1^{er}. Outre le fait qu'il suffise de recourir à deux périodes de professionnalisation sur deux années civiles distinctes pour s'affranchir de cette contrainte, rien ne justifie de calquer le temps de formation suivi en dehors du temps de travail sur le nombre d'heures acquises au titre du compte personnel de formation.

(349) C. trav., art. L. 6324-7, al. 2 et L. 6324-9, al. 2. *Adde*, C. trav., art. L. 6321-8, al. 1^{er}. L'obligation pour l'employeur de prendre des engagements écrits sur les conditions de retour du salarié dans l'entreprise figure deux fois dans la même sous-section. Le seul renvoi à l'article L. 6321-8 serait suffisant.

(350) C. trav., art. L. 6321-8, 2^o.

(351) C. trav., art. L. 6321-8, 1^o.

(352) L'ancien article L. 982-4 du Code du travail concernant la formation suivie en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation opérait un renvoi à l'article L. 932-1 dans son ensemble. Or, le deuxième alinéa du III de cet article prévoyait le versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence.

(353) Cf. C. trav., art. L. 6321-10. *Adde*, C. trav., art. D. 6321-5.

(354) C. Rosenberg, *Le contrat de travail à l'épreuve de la démarche compétences*, thèse dactyl. Paris II, 2009, ss dir. J.-M. Olivier, p. 313, n^o 462.

(355) C. trav., art. L. 6332-16-1, 1^o.

(356) En matière de contrat de professionnalisation, l'article L. 6332-14 du Code du travail dispose que les OPCA « prennent en charge » les coûts de formation, et non qu'ils « peuvent » concourir à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation (C. trav., art. L. 6332-16-1, 1^o).

(357) C. trav., art. R. 6332-78, 1^o. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-79, al. 1^{er}. Ce second texte précise que les montants pris en charge par les OPCA sont fixés selon des modalités définies à l'article L. 6332-14 du Code du travail. Les OPCA prennent en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation

dispositions décrétales⁽³⁵⁸⁾. Pour l'heure, les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement, les rémunérations⁽³⁵⁹⁾ et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires peuvent être couverts en tout ou partie par les fonds mutualisés⁽³⁶⁰⁾. Si les financements disponibles au titre de la professionnalisation sont insuffisants, la mobilisation des fonds affectés au plan de formation est envisageable⁽³⁶¹⁾. Si ces fonds sont eux aussi insuffisants, l'employeur peut prendre en charge directement le reliquat de dépenses⁽³⁶²⁾.

434. – Tutorat. Les règles gouvernant le tutorat du salarié en période de professionnalisation sont identiques à celles existant en matière de contrat de professionnalisation⁽³⁶³⁾ à la différence près que la désignation d'un tuteur est facultative dans le premier cas⁽³⁶⁴⁾ et obligatoire dans le second⁽³⁶⁵⁾. Le caractère optionnel du tutorat dans la période de professionnalisation n'en favorise pas le développement tant les règles qui le gouvernent sont consommatrices de temps pour l'entreprise⁽³⁶⁶⁾. La prise en charge des frais générés par le tutorat⁽³⁶⁷⁾ et la formation du tuteur⁽³⁶⁸⁾ peuvent limiter ces inconvénients.

sur la base de forfaits déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel. En l'absence de forfait, la prise en charge par les OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fait sur la base de 9 € 15 par heure (C. trav., art. D. 6332-87).

(358) Un OPCA pourrait ainsi contester la légalité de l'article R. 6332-79 du Code du travail au regard de la rédaction de l'article L. 6332-16-1 du même code.

(359) La prise en charge des rémunérations au titre de la période de professionnalisation a été analysée comme un avantage de nature à concurrencer dangereusement le contrat de professionnalisation « alors même que ce dernier offre davantage de garanties en matière de formation ». Selon la Cour des comptes, certains employeurs préfèrent recourir à une embauche en CDD assortie immédiatement d'une période de professionnalisation plutôt qu'à un contrat de professionnalisation (Cour des comptes, Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555, spéc. p. 544). Il convient toutefois de préciser que lorsque ce rapport a été publié (févr. 2010), la période de professionnalisation n'était ouverte qu'aux salariés en CDI et, depuis seulement le 1^{er} janvier 2010, aux salariés en CDD ayant conclu un contrat unique d'insertion (V. *supra*, n° 423).

(360) C. trav., art. R. 6332-79, al. 2.

(361) C. trav., art. D. 6332-89, *in fine*.

(362) V. *supra*, n° 427.

(363) Lorsqu'il est procédé à la désignation d'un tuteur, celui-ci doit être volontaire et faire partie des salariés qualifiés et expérimentés de l'entreprise : une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé est exigée (C. trav., art. D. 6324-2, al. 2). L'employeur peut assurer lui-même cette fonction sous réserve qu'il respecte les conditions de qualification et d'expérience imposées à tout tuteur (C. trav., art. D. 6324-2, al. 3). Le tuteur doit accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation, organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Il doit en outre veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise. Enfin, le tuteur doit participer à l'évaluation du suivi de la formation (C. trav., art. D. 6324-3). – V. pour la répartition de la fonction de tuteur en matière de travail temporaire : C. trav., art. D. 6324-6.

(364) C. trav., art. D. 6324-2, al. 1^{er}.

(365) V. *supra*, n° 412.

(366) L'employeur est obligé de laisser au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former (C. trav., art. D. 6324-4). Ce temps a vocation à s'accroître si le nombre de salariés à encadrer est important. L'encadrement simultané, par un salarié, de plus de trois bénéficiaires de contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation est interdit. Lorsque l'employeur encadre le bénéficiaire d'une période de professionnalisation, ce plafond est abaissé à deux salariés (C. trav., art. D. 6324-5).

(367) Comme en matière de contrat de professionnalisation, la prise en charge du tutorat est plafonnée à 230 € par mois et par salarié en période de professionnalisation et pendant une durée maximale de six mois (C. trav., art. D. 6332-91), portant le financement maximal à un montant de 1 380 €. Ces frais servent à couvrir les rémunérations, cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport (C. trav., art. D. 6332-92). En revanche, il n'existe aucune prise en charge du tutorat externe puisqu'un tel accompagnement n'existe que dans le contrat de professionnalisation (cf. C. trav., art. L. 6332-15, al. 3. – V. *supra*, n° 416).

(368) C. trav., art. D. 6332-90. Ces prises en charge sont limitées à une durée maximale de quarante heures et à un plafond horaire de 15 €. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

435. – Conclusion du chapitre. Les dispositifs de formation indifférenciés sont extrêmement divers. Seul le moment du suivi de la formation permet d'assurer leur cohérence. Les formations préparant à l'emploi devraient bénéficier d'une plus grande stabilité. Destinées à des publics écartés du marché du travail, elles ne pourront être pleinement utilisées par les agents du service public de l'emploi et de la formation professionnelle que lorsqu'elles conserveront une certaine permanence. En outre, une inscription au sein du Code du travail des actions de formation préalables au recrutement permettrait une meilleure « lisibilité » de ce dispositif. Le contrat de professionnalisation ne devrait pas être instrumentalisé au point d'en faire un énième dispositif de traitement social du chômage. D'ailleurs la concurrence entre dispositifs de formation semblables doit être évitée.

436. – Conclusion du titre. « On ne supprime que ce que l'on remplace. » Cet adage s'applique à merveille au droit de la formation professionnelle continue. Afin que ce dernier puisse bénéficier d'une plus grande « lisibilité », les incessantes modifications dont il fait l'objet doivent cesser. Au mieux, ces transformations sont inutiles⁽³⁶⁹⁾, au pire elles sont contre-productives. Trop souvent remplacés, les dispositifs de formation ne sont pas pleinement utilisés⁽³⁷⁰⁾. Le propos vaut pour les salariés⁽³⁷¹⁾ mais aussi pour les entreprises. Il serait utile de ne pas écouter les économistes qui souhaitent créer un dispositif d'accès à la formation à chaque affinement statistique⁽³⁷²⁾. Si la complexité n'est pas surprenante « dès lors que la société est devenue plus complexe »⁽³⁷³⁾, il conviendrait de ne pas façonner, comme l'a trop souvent fait le législateur, des dispositifs de formation inutilement complexes⁽³⁷⁴⁾. Les éléments essentiels au déroulement d'une formation sont simples. Il faut un besoin, une offre de formation satisfaisant le besoin, du temps pour réaliser la formation⁽³⁷⁵⁾ et de l'argent pour la financer. Ce qui importe n'est pas le dispositif permettant d'accéder à la formation, mais la formation elle-même. Pourtant un dispositif d'accès peut, par sa construction et son financement, favoriser ou restreindre l'accès à la formation. Le législateur doit donc davantage s'intéresser au contenu qu'au contenant. Que l'initiative de la formation appartienne à l'employeur ou au salarié n'est pas d'une grande importance : elle est souvent partagée et difficile à déterminer⁽³⁷⁶⁾. Plus techniquement, il faut avoir une approche fonctionnelle des seuils d'effectif conditionnant le départ simultané de salariés en formation ou limitant le tutorat. Ce sont le trouble infligé à l'entreprise ou le temps disponible pour accompagner

(369) M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592, spéc. p. 599.

(370) Les problèmes liés aux changements de dispositifs sont sous-estimés. La plupart des OPCA n'étaient pas, à la fin de l'année 2015, reliés au système informatique du CPF (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16971, p. 4).

(371) *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ?*, 3^e partie, discussion avec É. Aubin : Dr. ouvrier 2015, p. 594, spéc. p. 596.

(372) J.-Y. Kerbourc'h, *Faut-il un droit du travail des jeunes ?* (controverse avec C. Willmann) : RDT 2010, p. 342.

(373) P.-H. Antonmattei, *Dix ans après : quelques mots sur des maux du droit du travail*, in *Mél. Ph. Malaurie*, Defrénois, 2005, p. 1, spéc. p. 6, n° 7.

(374) La complexité est « en droit social moins bien supportée qu'elle ne l'est en d'autres champs du droit » (J.-F. Cesarò, *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, janv. 2016, spéc. p. 38, n° 96).

(375) J.-M. Luttringer, « *L'entreprise formatrice* » sous le regard des juges : Dr. soc. 1994, p. 283, spéc. p. 289 : « Tout apprentissage nécessite du temps ».

(376) M.-J. Montescolot, *La place du congé de formation dans le contrat de travail* : Dr. soc. 1977, p. S.14, spéc. p. S.16.

plusieurs personnes en même temps qui importent. Or, les seuils d'effectifs étaient uniquement conçus à l'origine pour le congé individuel de formation. Ils n'ont pas été modifiés en dépit de l'ajout de nombreux dispositifs d'accès à la formation. Enfin, aligner la période d'effet des accords de gestion interne du compte personnel de formation sur les années fiscales améliorerait la sécurité juridique.

Conclusion de la Première partie

437. – **Besoin de stabilité.** L'expansion de la formation continue, pour des raisons tant économiques que sociales, s'est accompagnée d'une expansion et d'un renouvellement des dispositifs d'accès à la formation qui n'étaient pas nécessaires. La stabilité est essentielle au succès des dispositifs de formation. Or, elle fait défaut depuis de trop nombreuses années. En conséquence, un important effort de pédagogie, notamment auprès des salariés et des représentants du personnel, doit être régulièrement mené dans les entreprises⁽³⁷⁷⁾. L'énergie déployée pourrait être utilisée à d'autres fins. Reste enfin à ne pas oublier que les dispositifs de formation ne peuvent être dissociés de leur financement ni des formations auxquelles ils permettent d'accéder.

(377) V. Merle, *Un accord historique ? : Dr. soc.* 2004, p. 455, spéc. p. 463.

DEUXIÈME PARTIE

LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

438. – **Quoi ? Combien ?** La pertinence de l'expansion de la formation professionnelle continue peut être discutée au regard de l'expansion des financements qui lui sont consacrés (Titre 1) et des formations qui sont dispensées (Titre 2).

LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DES FINANCEMENTS

439. – Fantasma. Sur la scène médiatique, le financement de la formation professionnelle est souvent résumé à un gaspillage de 32 milliards d'euros⁽¹⁾. Or, sur ce terrain, les « non-sachants éclipsent vite les sachants, la formule approximative savamment ciselée l'emportant toujours sur la démonstration raffinée »⁽²⁾. Dès que ces 32 milliards d'euros sont disséqués, l'on se rend compte à quel point cette représentation est caricaturale⁽³⁾ : il s'agit d'une « addition de choux et de carottes »⁽⁴⁾. Plus de 11 milliards d'euros sont à exclure puisque le coût de l'apprentissage s'élève à 5,5 milliards d'euros et 5,6 autres milliards financent la formation des agents des trois fonctions publiques⁽⁵⁾. Sur les 21 milliards restant, un peu moins de 13,5 milliards sont affectés aux financements de la formation des actifs occupés du secteur privé étant entendu que ce montant comprend les rémunérations afférentes aux formations⁽⁶⁾. La même limite concerne la formation des demandeurs d'emploi qui bénéficient « seulement » de 4,3 milliards d'euros⁽⁷⁾.

440. – Enjeux. Outre l'enjeu financier qui, même s'il ne doit pas être exagéré, est important, le financement de la formation est un enjeu démocratique car le Parlement est censé exercer un contrôle des dépenses de formation⁽⁸⁾. Il s'agit également d'un enjeu politique majeur⁽⁹⁾ qui cristallise notamment « les tensions entre

(1) V. not. la une du magazine *Le Point* (n° 2193) du 25 septembre 2014 intitulée : « 32 milliards en fumée, révélations sur un scandale d'État : l'argent détourné de la formation professionnelle ».

(2) B. Teyssié, *À propos de l'articulation des normes en droit du travail* : JCP S 2016, 1147.

(3) J. Emsellem et D. Perrin-Pillot, *Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue* : *Dr. soc.* 2014, p. 1033.

(4) G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 89.

(5) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 23.

(6) A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes* : DARES Analyses 2015-014, p. 1.

(7) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 23.

(8) V. cependant sur l'absence de suivi dans l'annexe au projet de loi de finances initiale de la « cotisation » perçue par le Centre national de la fonction publique territoriale en dépit des prescriptions de l'article 51 de la loi organique relative aux lois de finances (Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. II, Partie 3 « Suivi des recommandations », Chap. IV « La Cour alerte », *Le Centre national de la fonction publique territoriale : former mieux, prélever moins*, p. 517, spéc. p. 535).

(9) Selon certains auteurs, la formation professionnelle continue devrait être gratuite en application du treizième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 (V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : *Dr. soc.* 1979, p. S.62, spéc. p. S.66).

politiques de branche et d'entreprise »⁽¹⁰⁾ et les luttes de pouvoir entre l'État et les partenaires sociaux. Les débats ayant existé hier sur la garantie sociale⁽¹¹⁾, voire sur une forme d'assurance ou de mutualité⁽¹²⁾ illustrent ces frictions : les prises de position plaidant en faveur d'un système reposant exclusivement sur des garanties sociales semblent davantage guidées par des raisons politiques encourageant l'autonomie des partenaires sociaux que par des considérations juridiques⁽¹³⁾. Ces discussions apparaissent au demeurant dépassées tant les pouvoirs publics sont présents en matière de financement de la formation professionnelle. Quant à la question de savoir si la formation professionnelle pourrait constituer une nouvelle branche de la sécurité sociale⁽¹⁴⁾, il s'agit plutôt d'une hypothèse d'école. Une telle construction serait à contresens de la réduction actuelle du périmètre de la sécurité sociale. Au surplus, si une nouvelle branche devait être créée, il s'agirait sans doute de la branche dépendance plutôt que d'une branche « sécurité sociale professionnelle »⁽¹⁵⁾. Ni l'État ni les partenaires sociaux ne semblent prêts à s'engager dans l'une ou l'autre de ces voies. Au demeurant, l'absence d'intégration à la sécurité sociale ne constitue pas un obstacle à la solidarité puisque le financement de la formation professionnelle repose en partie sur un système de mutualisation géré paritairement (Chapitre 1). Celui-ci vise à dépasser l'absence de concordance, pouvant exister au sein d'une entité, entre les besoins de formation et les moyens qui lui sont affectés⁽¹⁶⁾. La mutualisation a eu tendance à croître avec le temps⁽¹⁷⁾. D'ailleurs, la loi du 5 mars 2014 a, en dépit des apparences⁽¹⁸⁾, poursuivi dans cette voie⁽¹⁹⁾. Cependant, les financements mutualisés n'assurent pas, loin s'en faut, la prise en charge de la totalité des actions de formation⁽²⁰⁾ (Chapitre 2).

(10) M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592, spéc. p. 596.

(11) J. Barthélémy, *L'assurance formation, une garantie sociale* : Dr. soc. 2008, p. 1199.

(12) P. Déjean, *Les problèmes juridiques posés par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle* : Dr. soc. 1996, p. 43, spéc. p. 47-48.

(13) *Ibid.*, p. 43, spéc. p. 47-48, *in fine*.

(14) V. sur ce point : J.-Y. Kerbourc'h, *Paritarisme et maintien de la capacité des travailleurs à occuper un emploi* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 25.

(15) V. not. ce point : J.-L. Dayan, *Comment donner corps à la sécurité professionnelle ?* : Dr. soc. 2016, p. 840.

(16) J.-M. Belorgey, *Les fonds d'assurance formation* : Dr. soc. 1973, p. 73, spéc. p. 75.

(17) Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 258.

(18) À première vue, la loi du 5 mars 2014 a diminué le montant de l'obligation de nature fiscale des entreprises, d'où l'idée que cette réforme a fait baisser le montant des fonds mutualisés de la formation continue (F. Guiomard, *De nouveaux droits en matière de formation professionnelle ?* : Dr. ouvrier 2015, p. 590, spéc. p. 592). En réalité, c'est l'extrême inverse qui s'est produit (J. Emsellem et D. Perrin-Pillot, *Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 2014, p. 1033, spéc. p. 1035-1036. – G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 16).

(19) A. Supiot (ss dir.), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2^e éd., 2016, préf. de la 2^e éd., p. XXXVII. – A. Supiot, *Mise en perspective des réformes depuis 2013* : Dr. ouvrier 2015, p. 559, spéc. p. 566. – V. égal. A.-S. Ginon et F. Guiomard, *Les nouvelles formes de mutualisation* : Dr. soc. 2009, p. 1054.

(20) J.-M. Luttringer, *Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle, avant-propos* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 2, spéc. p. 4.

LES FINANCEMENTS MUTUALISÉS

441. – Collecte, financement. Les financements mutualisés de la formation professionnelle reposent sur une collecte des fonds (Section 1) assurée par des organismes (Section 2).

S E C T I O N 1

La collecte des financements

442. – Contributions légales et supplémentaires. Le régime juridique de la collecte des financements mutualisés varie selon qu'il s'agit de contributions légales (Sous-section 1) ou supplémentaires (Sous-section 2).

S O U S - S E C T I O N 1

La collecte des contributions légales

443. – Nature juridique. La nature juridique de l'apport des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est imprécise. Le Code du travail qualifie successivement ce versement de « participation »⁽¹⁾ et de « contribution »⁽²⁾. Le Code général des impôts n'apporte pas davantage de précisions : il qualifie tantôt de « participation » tantôt de « taxe » le versement opéré par les employeurs pour assurer le « développement de la formation professionnelle continue »⁽³⁾. La détermination de la nature juridique de ce versement permet

(1) Cf. l'intitulé du chapitre 1^{er} du titre III du livre III de la sixième partie du Code du travail : « Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (C trav., art. L. 6331-1). Toutefois, la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue va au-delà du versement des contributions légales puisqu'elle comprend le financement direct d'actions de formation (C trav., art. L. 6331-1, 1^{er}).

(2) C. trav., art. L. 6331-1, 2^e.

(3) Cf. l'intitulé du chapitre III appelé « Taxes diverses » (inséré au sein du titre 1^{er} « Impôts directs et taxes assimilées » de la première partie « Impôts d'État » du livre premier « Assiette et liquidation de l'impôt » du Code général des impôts) comprenant une section X relative à la « participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue » (CGI, art. 235 ter C).

pourtant d'en identifier le régime et, en particulier, d'apprécier s'il s'agit d'une imposition⁽⁴⁾ de toute nature au sens de l'article 34 de la Constitution⁽⁵⁾. Dans l'affirmative, seule une loi peut en déterminer l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement⁽⁶⁾.

444. – Un impôt ? Le versement de l'employeur ne peut pas être qualifié de contribution au sens technique du terme⁽⁷⁾, ni de redevance⁽⁸⁾. Peut-il cependant s'agir d'un impôt ? La réponse est négative. L'impôt est défini comme « un prélèvement pécuniaire, de caractère obligatoire, effectué en vertu de prérogatives de puissance publique, à titre définitif, sans contrepartie déterminée, en vue d'assurer le financement des charges publiques de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs »⁽⁹⁾. Le financement de la formation professionnelle n'entre pas dans cette catégorie pour deux raisons : 1) ce financement ouvre droit à des contreparties ; 2) il n'alimente pas le budget de l'État⁽¹⁰⁾, pas plus que celui des collectivités territoriales ou des établissements publics à caractère administratif⁽¹¹⁾.

445. – Une taxe ? Si le versement de l'employeur n'est pas un impôt, peut-il être qualifié, comme le fait le Code général des impôts, de taxe ? Cette dernière est définie comme « la somme exigée en contrepartie des prestations offertes par un service public ou de la possibilité d'utiliser un ouvrage public »⁽¹²⁾, dont le montant est détaché de la valeur du service rendu⁽¹³⁾. Pour être assujéti, l'usager doit pouvoir utiliser le service⁽¹⁴⁾. Le fait qu'il l'utilise effectivement est indifférent. Antérieurement à la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de

(4) La catégorie des impositions comprend les impôts et les taxes à l'exclusion des redevances et des cotisations sociales (M. Collet, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Thémis », 5^e éd., 2015, p. 22-28, n^{os} 34-45).

(5) V. en raisonnant par analogie avec la « cotisation » perçue par le Centre national de la fonction publique territoriale : Cons. const., 28 juill. 2011, n^o 2011-638 DC, *Loi de finances rectificative pour 2011*, consid. 14 : JO 30 juill. 2011, p. 13001. – Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. II, Partie 3 « Suivi des recommandations », Chap. IV « La Cour alerte », *Le Centre national de la fonction publique territoriale : former mieux, prélever moins*, p. 517, spéc. p. 535.

(6) Const. 4 oct. 1958, art. 34 : JO 5 oct. 1958, p. 9151, spéc. p. 9158. – V. sur ce point : L. Philip, *Droit fiscal constitutionnel, Évolution d'une jurisprudence*, Economica, 2014, p. 25-40.

(7) La contribution est exigée par une collectivité publique à l'occasion d'opérations accomplies par une personne privée. À la différence d'une redevance, son montant peut faire l'objet d'une discussion (J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 47, n^o 74 et p. 65, n^o 97).

(8) La redevance, également appelée rémunération pour service rendu, constitue la contrepartie directe d'un service (M. Collet, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Thémis », 5^e éd., 2015, p. 25, n^o 40). En conséquence, les sommes versées le sont facultativement : l'usager qui n'utilise pas le service n'est pas soumis au paiement de la redevance (V. en ce sens : J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 64-65, n^{os} 95-96 et p. 75, n^o 119).

(9) J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, op. cit., p. 7, n^o 9. – V. égal. sur la définition de l'impôt : M. Bouvier, *Introduction au droit fiscal général et à la théorie de l'impôt*, LGDJ-Lextenso, 13^e éd., 2016, p. 15-18.

(10) M. Tissier, *L'évolution récente du dispositif de formation professionnelle – Point de vue de la CFDT : Dr. soc.* 1984, p. 562, spéc. p. 565.

(11) Le professeur Collet adopte une définition plus large de l'impôt. Pour lui, le fait que l'impôt soit prélevé en vertu de prérogatives de puissance publique est indifférent. Il estime en outre que le prélèvement peut être opéré en vue d'assurer le financement de personnes privées chargées de missions de service public (M. Collet, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Thémis », 5^e éd., 2015, p. 22-23, n^o 35). Nonobstant cet élargissement de la définition de l'impôt, le versement de l'employeur affecté au financement de la formation professionnelle continue ne constitue pas un impôt. Des contreparties lui sont attachées. Or, le critère de l'absence de contrepartie constitue « le critère fondamental de l'impôt » (J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 21, n^o 37).

(12) J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 73, n^o 114.

(13) J.-J. Bienvenu et T. Lambert, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Droit fondamental », 4^e éd., 2010, p. 30-31, n^o 21.

(14) J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, op. cit., p. 74, n^o 117.

finances, la qualification de taxe recouvrait : les taxes fiscales⁽¹⁵⁾ et les taxes parafiscales⁽¹⁶⁾. Ces dernières, instaurées par l'ordonnance du 2 janvier 1959 portant loi organique relative aux lois de finances, étaient établies non par la loi, mais par décret en Conseil d'État⁽¹⁷⁾. Elles étaient perçues dans un intérêt économique ou social au profit d'une personne morale de droit public ou de droit privé autre que l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs. Leur perception au-delà du 31 décembre de l'année de leur établissement devait être autorisée chaque année par une loi de finances⁽¹⁸⁾. La restauration des pouvoirs du Parlement en matière de consentement à l'impôt⁽¹⁹⁾ a grandement contribué à la suppression⁽²⁰⁾ du particularisme des taxes parafiscales⁽²¹⁾ à compter du 31 décembre 2003⁽²²⁾. En matière de formation professionnelle⁽²³⁾, cette suppression ne concernait que quelques secteurs spécifiques⁽²⁴⁾. Les prélèvements obligatoires supportés par l'ensemble des entreprises n'avaient pas la qualification de taxe parafiscale⁽²⁵⁾ mais de taxe fiscale⁽²⁶⁾. Leur origine légale confirme cette qualification⁽²⁷⁾.

446. – Périmètre, taux, assiette. Le taux (§ 2) est l'élément de la taxe dont l'aspect psychologique est le plus important⁽²⁸⁾. Ce constat ne doit pas occulter deux autres

- (15) V. sur le caractère pléonastique de la notion de taxe fiscale utilisée uniquement pour la distinguer de la taxe parafiscale : J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayraut, *Droit fiscal général*, op. cit., p. 2-3, n° 4.
- (16) J.-C. Martinez et P. Di Malta, *Droit budgétaire*, Litec, 2^e éd., 1988, p. 493, n° 447 : « Tout prélèvement obligatoire constitue soit une imposition, soit une taxe parafiscale ». – V. égal. sur les taxes parafiscales : L. Saïdj et J.-L. Albert, *Finances publiques*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 410-411, n° 466.
- (17) Ord. n° 59-2, 2 janv. 1959, portant loi organique relative aux lois de finances, art. 4 : JO 3 janv. 1959, p. 180, spéc. p. 181. Chaque décret ne pouvait être adopté qu'après rédaction d'un rapport du ministre des Finances et du ministre intéressé. – L'article 2 du décret n° 80-854 du 30 octobre 1980, relatif aux taxes parafiscales (JO 1^{er} nov. 1980, p. 2556) limite la durée des taxes parafiscales à cinq ans. – V. sur le caractère inconstitutionnel des taxes parafiscales : L. Saïdj et J.-L. Albert, *Finances publiques*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 67-69, n° 109-110.
- (18) Ord. n° 59-2, 2 janv. 1959, portant loi organique relative aux lois de finances, art. 4 : JO 3 janv. 1959, p. 180, spéc. p. 181. La liste complète des taxes parafiscales devait être annexée au projet de loi de finances de l'année (Ord. n° 59-2, 2 janv. 1959, art. 32 : JO 3 janv. 1959, p. 180, spéc. p. 184). L'inscription d'une taxe à cette annexe (dénommé « état E ») avait non seulement pour effet d'en autoriser la perception pour l'année à venir, mais aussi de lui conférer un caractère parafiscal, nonobstant sa nature fiscale au regard des critères de l'ordonnance du 2 janvier 1959 (J.-C. Martinez et P. Di Malta, *Droit budgétaire*, Litec, 2^e éd., 1988, p. 493, n° 447. – Adde, CE, 12 juill. 1969, n° 68936, *Fédération des syndicats des semouleries algériennes* : Rec. CE 1969, p. 378).
- (19) R. Pellet, *Droit public financier, Monnaies, Banques centrales, Dettes publiques*, PUF, coll. « Thémis », 2014, p. 659. – L. Saïdj et J.-L. Albert, *Finances publiques*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 477, n° 537. – M. Bouvier, M.-C. Esclassan et J.-P. Lassale, *Finances publiques*, LGDJ-Lextenso, 14^e éd., 2015, p. 35 et s., n° 15 et s.
- (20) Si les taxes parafiscales ont théoriquement disparu, « en pratique elles ont été maintenues sous forme de taxe affectées aux caractéristiques très proches » (A. Baudu, *Droit des finances publiques*, Dalloz, 2015, p. 207, n° 397).
- (21) B. Matakana, *La disparition des taxes parafiscales : Dr. adm.* 2004, chron. 4. – M. Mbouhou, *Taxes parafiscales : quelles solutions alternatives après le 31 décembre 2003 ?* : LPA 9 oct. 2003, n° 202, p. 5. – V. égal. K. Neri, *Les « contributions volontaires obligatoires » : un phénomène financier méconnu* : RD rur. 2013, étude 4. – L. Saïdj et J.-L. Albert, *Finances publiques*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 430, n° 486.
- (22) L. org. n° 2001-692, 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances, art. 63 : JO 2 août 2001, p. 12480. – Cons. const., 25 juill. 2001, n° 2001-448 DC, *Loi organique relative aux lois de finances*, consid. 112 : JO 2 août 2001, p. 12490.
- (23) L'apprentissage était également concerné.
- (24) Il s'agissait du bâtiment et des travaux publics, de la réparation des automobiles, cycles et motocycles et des transports. Sur ces secteurs, V. *infra*, n° 464 et s.
- (25) Cf. l'état E annexé au projet de loi de finances pour 2000 disponible sur : http://www4.minefi.gouv.fr/budget/Bleus/html/plf/plf2000-01.htm#P6926_288816.
- (26) J.-M. Luttringer, *Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle, avant-propos* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 2, spéc. p. 4, *in fine*.
- (27) C. trav., art. L. 6331-2 et L. 6331-9. – L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 14 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037.
- (28) D. Gutmann, *Droit fiscal et efficacité économique*, in *L'efficacité économique en droit*, Economica, 2010, p. 111, spéc. p. 114.

éléments essentiels : l'assiette (§ 3) du prélèvement et la délimitation de son champ d'application qui permet d'identifier les débiteurs de la taxe⁽²⁹⁾ (§ 1).

§ 1. – Les débiteurs de la taxe

447. – Assujettis, non-assujettis. Sont débiteurs de la taxe fiscale affectée au financement de la formation professionnelle continue les employeurs assujettis (I) qui n'en sont pas expressément dispensés (II).

I. – Employeurs assujettis

448. – « Tout employeur ». L'obligation de financer la formation professionnelle continue incombe aux entreprises quelles que soient leur forme juridique, l'activité qu'elles exercent ou leur situation fiscale⁽³⁰⁾. L'article L. 6331-1 du Code du travail impose en effet le versement de contributions à « tout employeur »⁽³¹⁾. Cet assujettissement généralisé n'a pas toujours existé⁽³²⁾. Avant la loi du 31 décembre 1991⁽³³⁾, les entreprises de moins dix salariés n'étaient pas légalement concernées par l'obligation de financer la formation professionnelle continue⁽³⁴⁾.

449. – Territorialité. De longue date⁽³⁵⁾, l'administration considère que l'obligation « de participer » s'applique aux seuls employeurs « établis ou domiciliés en France »⁽³⁶⁾. Cette position est identique à celle applicable à la taxe sur les salaires⁽³⁷⁾ qui reprend une décision du Conseil d'État⁽³⁸⁾. Le raisonnement adopté en la matière tient compte,

(29) Délimiter le champ d'application revient à définir trois catégories : les personnes imposables, les règles de territorialité et les opérations imposables (C. Legras : *Dr. fisc.* 2013, n° 25, comm. 347, concl. ss CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 8 avr. 2013, n° 346808, *Min. Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, porte-parole du gouvernement c/ SARL Pétrorservice*).

(30) BOI-TPS-FPC-10-20150506, n° 30.

(31) Le versement de la participation doit être effectué avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due (C. trav., art. R. 6331-2 et R. 6331-9). Cette date butoir n'empêche pas les entreprises de réaliser en amont des versements sous forme d'acompte. Une périodicité mensuelle peut par exemple être préférée. La date butoir est celle du fait générateur de l'impôt. Elle peut se révéler importante en cas d'ouverture d'une procédure collective. La détermination de l'exigibilité de la taxe permet de savoir si la créance est née antérieurement ou postérieurement au jugement d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire (cf. CAA Nantes, 1^{er} ch., 2 févr. 2005, n° 03NT01553, *Min. Économie, Finances et Industrie c/ M^e Rousseau* *ès. qual.* : *RJS* 8-9/2005, n° 883).

(32) V. not. M. Tissier, *L'évolution récente du dispositif de formation professionnelle – Point de vue de la CFDT* : *Dr. soc.* 1984, p. 562, spéc. p. 566.

(33) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 28, I : *JO* 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 173.

(34) R. Gros, *Le caractère libératoire des dépenses de formation de l'employeur* : *Dr. soc.* 1979, p. S.43.

(35) Circ. 4 sept. 1972, relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, pt 2.3 : *JO* 20 sept. 1972, p. 9979, spéc. p. 9982.

(36) Un employeur est considéré comme établi en France dès lors qu'il y possède un « centre d'opérations présentant un caractère de permanence suffisant et doté d'une certaine autonomie ». Réciproquement, les entreprises françaises qui possèdent à l'étranger des centres répondant aux mêmes caractéristiques « n'ont pas à participer, en France, à raison des salaires payés au personnel relevant de ces centres » (BOI-TPS-FPC-10-20150506, § 10). – V. cependant, s'agissant d'une vérification de comptabilité d'une société française ne disposant plus d'aucun établissement stable en France du fait de son absorption par une société étrangère : CE, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 16 mars 2016, n° 379626, *Sté Europinvestissement* : *JurisData* n° 2016-005166 ; *Dr. fisc.* 2016, n° 22, comm. 356, concl. F. Aladjidi, note M. Buchet ; rééd. in *JCP E* 2016, 1360.

(37) BOI-TPS-TS-10-10-20140122, n° 70 et s.

(38) CE, 7^e, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 30 juin 1982, n° 22796, *Centre expérimental de recherches et d'études du bâtiment et des travaux publics* : *Dr. fisc.* 1983, n° 10, comm. 420, concl. J.-F. Verny ; *RJF* 08-09/82, n° 775. – Le Conseil d'État a jugé en l'espèce qu'il n'y avait pas lieu de distinguer selon le lieu d'exercice de l'activité de l'employeur pour savoir si celui-ci était soumis à la taxe sur les salaires puisque la loi n'opérait pas une telle distinction. Dans le même temps le juge applique, alors que la loi ne comporte aucune disposition relative à la territorialité de la taxe sur les salaires, le « principe général de territorialité de l'impôt ». Selon ce principe, la taxe ne serait due que « par les employeurs auxquels

sous couvert de contrôler l'établissement en France d'une entité, du rattachement à la loi française du contrat de travail⁽³⁹⁾. Au demeurant, en matière de territorialité de l'impôt, « l'unité des règles fiscales est impossible à établir par-delà la diversité des prélèvements »⁽⁴⁰⁾. Il est en conséquence délicat de raisonner exclusivement par analogie avec la taxe sur les salaires, car la délimitation du champ d'application de cette dernière implique de se référer à l'assujettissement à la taxe sur la valeur ajoutée et au chiffre d'affaires de l'entreprise⁽⁴¹⁾. S'ils peuvent légitimer le recours à la notion d'employeur établi ou domicilié en France en ce qui concerne la taxe sur les salaires⁽⁴²⁾, ces éléments sont indifférents en matière de financement de la formation professionnelle continue⁽⁴³⁾. Lors de l'instauration de cette taxe, la loi renvoyait, pour la détermination de son assiette, à la taxe sur les salaires⁽⁴⁴⁾. Toutefois, tel n'est plus le cas des rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 1996⁽⁴⁵⁾. En tout état de cause, il faut toujours distinguer l'assiette d'un prélèvement de son champ d'application⁽⁴⁶⁾. En conséquence, la position de l'administration, en ajoutant une condition que la loi ne prévoit pas, est *contra legem*. Le seul critère permettant de soumettre une entreprise aux prélèvements imposés en matière de formation professionnelle continue est la qualité d'employeur⁽⁴⁷⁾. Dès le premier salarié dont le contrat de travail est soumis à la loi française chaque entreprise devrait contribuer au financement de la formation professionnelle continue, qu'elle soit

s'applique la loi fiscale française, c'est-à-dire tous ceux qui sont domiciliés ou établis sur le territoire fiscal français » (J.-F. Verny : *Dr. fisc.* 1983, n° 10, comm. 420, concl. ss CE, 7^e, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 30 juin 1982, n° 22796, préc.).

- (39) CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 18 nov. 1987, n°s 59433 et 79634, *Office national de Tourisme de Norvège* : *Rec. CE* 1987, tables ; *RJF* 01/1988, n° 34 ; *Dr. fisc.* 1988, n° 10, comm. 492, concl. Fouquet. – CE, 7^e, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 30 juin 1982, n° 22796, *Centre expérimental de recherches et d'études du bâtiment et des travaux publics* : *Rec. CE* 1982 ; *RJF* 8-9/1982, n° 775 ; *Dr. fisc.* 1983, n° 10, comm. 420, concl. J.-F. Verny. – CE, 7^e et 8^e ss-sect. réunies, 4 févr. 1974, n° 82955 : *Rec. CE* 1974. – CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 13 déc. 1982, n° 23492, *SA C^{ie} des services Dowell-Schlumberger* : *Rec. CE* 1982, tables ; *RJF* 2/1983, n° 191 ; *Dr. fisc.* 1983, n° 25, comm. 1359, concl. Bissara (en matière de taxe sur les salaires). – *Adde*, CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 13 déc. 1982, n° 23493, *SA C^{ie} des services Dowell-Schlumberger* : *RJF* 2/1983, n° 193 ; *Dr. fisc.* n° 25, comm. 1357 (en matière de taxe d'apprentissage). – CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 8 avr. 2013, n° 346808, *Min. Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, porte-parole du gouvernement c/ SARL Pétroservice* : *JurisData* n° 2013-007046 ; *RJF* 7/2013, n° 721 ; *RJS* 7/2013, n° 557 ; *Dr. fisc.* 2013, n° 25, comm. 347, concl. C. Legras.

- (40) J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayraut, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 734, n° 1104. – V. égal. : J.-J. Bienvenu et T. Lambert, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Droit fondamental », 4^e éd., 2010, p. 58, n° 61.

- (41) CGI, art. 231.

- (42) Il en va de même en matière de participation des employeurs à l'effort de construction (BOI-TPS-PEEC-10-20141218, n° 30). Dans ce cas, le raisonnement par analogie avec la taxe sur les salaires concernant la territorialité de l'imposition apparaît justifié puisque la loi renvoie expressément à cette imposition pour fixer son champ d'application (cf. CCH, art. L. 313-1).

- (43) *Contra*, C. Legras : *Dr. fisc.* 2013, n° 25, comm. 347, concl. ss CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 8 avr. 2013, n° 346808, *Min. Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, porte-parole du gouvernement c/ SARL Pétroservice* : « Cette solution, qui n'est que l'application, à défaut de disposition particulière de la loi, du principe général de territorialité de l'impôt, a été confirmée, puis étendue à la taxe d'apprentissage par deux décisions qui jugent ce critère satisfait ». *Adde*, CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 13 déc. 1982, n° 23492, *SA C^{ie} des services Dowell-Schlumberger* : *RJF* 2/1983, n° 191 ; *Dr. fisc.* 1983, n° 25, comm. 1359, concl. Bissara (en matière de taxe sur les salaires). – CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 13 déc. 1982, n° 23493, *SA C^{ie} des services Dowell-Schlumberger* : *RJF* 2/1983, n° 193 ; *Dr. fisc.* n° 25, comm. 1357 (en matière de taxe d'apprentissage).

- (44) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 14 : *JO* 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037. – *Adde*, Circ. 4 sept. 1972, relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, pt 3.1.2 : *JO* 20 sept. 1972, p. 9979, spéc. p. 9982.

- (45) L'assiette est désormais constituée des rémunérations entendues au sens du Code de la sécurité sociale (L. n° 95-116, 4 févr. 1995, portant diverses dispositions d'ordre social, art. 107 : *JO* 5 févr. 1995, p. 1992, spéc. p. 2009).

- (46) La question de l'application d'un taux à une assiette ne se pose que lorsque l'on entre dans le champ d'application d'une imposition. Les deux éléments sont donc profondément différents. V. sur ce point : CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 8 avr. 2013, n° 346808, *Min. Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, porte-parole du gouvernement c/ SARL Pétroservice* : *JurisData* n° 2013-007046 ; *RJF* 07/2013, n° 721 ; *RJS* 7/2013, n° 557 ; *Dr. fisc.* 2013, n° 25, comm. 347, concl. C. Legras.

- (47) Le financement de la formation professionnelle repose entièrement sur l'existence du contrat de travail (Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 296, n° 431).

ou non établie ou domiciliée sur le territoire national⁽⁴⁸⁾. Cette solution aurait le mérite de la simplicité car la notion d'employeur établi en France « n'est pas d'une netteté parfaite »⁽⁴⁹⁾. Elle serait en outre davantage conforme à l'esprit de la loi.

450. – La position de l'administration fiscale est d'autant plus contestable qu'elle n'est pas opposable *erga omnes*⁽⁵⁰⁾. La protection conférée par l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales n'est opposable⁽⁵¹⁾ qu'à l'administration fiscale⁽⁵²⁾. En outre, cette protection est interprétée restrictivement⁽⁵³⁾. Un OPCA et les services de contrôle de la formation professionnelle ne sont pas liés⁽⁵⁴⁾ par cette prise de position⁽⁵⁵⁾. Il serait opportun de procéder à une unification, en matière d'opposabilité⁽⁵⁶⁾, de la doctrine administrative applicable au droit de la formation professionnelle⁽⁵⁷⁾, voire au droit social⁽⁵⁸⁾ ou même à l'ensemble du droit⁽⁵⁹⁾.

(48) C. trav., art. L. 6331-1, L. 6331-2 et L. 6331-9.

(49) O. Fouquet, *Dr. fisc.* 1988, n° 10, comm. 492, concl. ss CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 18 nov. 1987, n°s 59433 et 79634, *Office national de Tourisme de Norvège*. – Adde, TA Montreuil, 1^{er} ch., 6 oct. 2016, n° 1503127, *Easy Jet Airline Company Ltd* : *RJS* 1/2017, n° 49.

(50) LPF, art. L. 80 A, al. 2.

(51) V. sur l'opposabilité à l'administration fiscale de sa propre doctrine : BOI-SJ-RES-10-10-20130718. – M. Collet et P. Collin, *Procédures fiscales, Contrôle, contentieux et recouvrement de l'impôt*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2014, p. 98 et s., n°s 147 et s. – M. Collet, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Thémis », 5^e éd., 2015, p. 102 et s., n°s 185 et s. – J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 588 et s., n°s 949 et s. – J.-J. Bienvenu et T. Lambert, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Droit fondamental », 4^e éd., 2010, p. 84-88, n°s 87-89.

(52) J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général, op. cit.*, p. 597, n° 955.

(53) L'administration fiscale considère par exemple que les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales ne s'appliquent pas aux « taxes affectées qui ne figurent pas dans le Code général des impôts et qui étaient auparavant dénommées taxes parafiscales » aux motifs qu'il s'agit de « prélèvements obligatoires qui reçoivent une affectation déterminée et qui échappent en totalité ou en partie aux règles de la législation budgétaire et fiscale » (BOI-SJ-RES-10-10-20130718, n° 30. – Adde, CE, sect., 25 juill. 1980, n° 93760 : *Rec. CE* 1980). Cette position est discutable à plus d'un titre. D'abord parce que l'arrêt du Conseil d'État servant de fondement à cette interprétation a été rendu non sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales, mais sur celui de l'alinéa premier. Ensuite parce que l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales s'applique à l'ensemble des impositions, qu'elles soient ou non affectées. Or, si les taxes parafiscales ne constituaient effectivement pas des impositions (V. *supra*, n° 443), tel n'est pas le cas des taxes fiscales, fussent-elles affectées. Enfin, l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales vise l'application d'un « texte fiscal » et non les seuls articles du Code général des impôts. En tout état de cause, les dispositions légales relatives au financement de la formation professionnelle continue figurent dans le Code général des impôts. – V. sur ce point : J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 608, n° 964 et p. 615 et s., n° 974 et s. – V. égal. sur l'interprétation de l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales : CE, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 24 juin 2015, n° 370049, *Deblock* : *JurisData* n° 2015-015420 ; *RJF* 10/2015, n° 752 ; *Procédures* 2015, comm. 284, note O. Négrin ; *Dr. fisc.* 2015, n° 31-35, comm. 507, concl. M.-A. Nicolazo de Barmon ; *BDCF* 10/2015, n° 112, concl. M.-A. Nicolazo de Barmon.

(54) Les dispositions de l'article L. 80 A du Livre des procédures fiscales n'ont ni pour objet ni pour effet de conférer à l'administration fiscale un pouvoir réglementaire ou de lui permettre de déroger à la loi (CE, avis, sect., 8 mars 2013, n° 353782, *Monzani* : *Rec. CE* 2013 ; *JurisData* n° 2013-003980 ; *RJF* 5/2013, n° 518 ; *BDCF* 5/13, n° 60, concl. É. Crépey ; *Dr. fisc.* 2013, n° 15, act. 203, note J. Turot ; *Dr. fisc.* 2013, n° 15, comm. 240, concl. É. Crépey, note O. Fouquet ; *Dr. adm.* 2013, 40, note G. Eveillard ; *Procédures* 2013, n° 6, comm. 205, note O. Négrin ; *JCP A* 2013, 2246, note A. Minet. – V. égal. sur cet avis : É. Bokdam-Tognetti, *L'article L. 80 A du LPF et l'annulation pour excès de pouvoir : un mariage hors norme* : *RJF* 2013, p. 403. – C. de la Mardière, *Le recours pour excès de pouvoir et la doctrine administrative, retour sur l'avis Monzani*, in *Mél. C. Louit, Bruylant*, 2016, p. 279). Adde, É. Crépey, *La nature non normative de la doctrine administrative* : *RF fin. publ. avr.* 2015, p. 47.

(55) Les éventuelles suites contentieuses que pourrait entraîner une divergence d'interprétation de la loi ne seront pas tranchées par le même ordre de juridictions. Le litige opposant une entreprise à un OPCA relève du juge judiciaire alors que celui qui oppose une entreprise à l'administration relève du juge administratif.

(56) Le mécanisme est parfois appelé « invocabilité ». V. en ce sens : S. Gerry-Vernières, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. Molfessis, spéc. p. 450, n° 521. – Il permet au demeurant d'éviter l'engagement de la responsabilité de l'administration. V. sur ce point : J.-M. Olivier, *Les sources administratives du droit privé*, thèse dactyl. Paris II, 1981, ss dir. G. Durry, p. 1093, n° 617.

(57) Il est curieux que le régime de l'opposabilité de la doctrine administrative varie selon l'émetteur de la circulaire. Selon que la position émane de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ou de la Direction de la législation fiscale, la personne concernée pourra, ou ne pourra pas, opposer à l'administration sa propre doctrine alors même que cette dernière traite de thèmes identiques.

(58) V. sur le régime de l'opposabilité des instructions et circulaires ministérielles publiées en matière de sécurité sociale : P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 619-621, n° 734.

(59) S. Gerry-Vernières, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. Molfessis, spéc. p. 450-456, n°s 521-524. – J.-M. Olivier, *Les*

II. – Employeurs non assujettis

451. – Personnes publiques : droit positif. Légalement, « l'État, les collectivités locales⁽⁶⁰⁾ et leurs établissements publics à caractère administratif⁽⁶¹⁾ » ne sont pas soumis à l'obligation de financement de la formation professionnelle continue⁽⁶²⁾. Cette exclusion joue depuis la création de l'obligation de nature fiscale⁽⁶³⁾. Elle était naguère doublement justifiée : 1) les personnes publiques n'embauchaient pas aussi fréquemment qu'aujourd'hui des salariés de droit privé⁽⁶⁴⁾ ; 2) un régime spécifique aux agents publics, tenant compte des particularités de leur statut, était mis en place parallèlement à celui applicable aux salariés⁽⁶⁵⁾.

452. – Personnes publiques : droit prospectif. Cette situation suscite aujourd'hui quelques difficultés. Une personne publique peut valablement embaucher des salariés de droit privé. Ces derniers bénéficient des droits figurant au Code du travail en matière de formation⁽⁶⁶⁾. Il en va notamment ainsi s'agissant du congé individuel de formation, des entretiens professionnels et du compte personnel de formation. L'effectivité de ces dispositifs est subordonnée non seulement aux financements qui leur sont associés, mais aussi au rôle joué par les organismes « financeurs ». Comment une personne publique pourra-t-elle faire bénéficier ses salariés de droit privé d'un compte personnel de formation ou verser un abondement correctif à leur CPF lorsqu'elle ne relève d'aucun OPCA⁽⁶⁷⁾ ? L'exclusion des personnes publiques de l'obligation de financer la formation professionnelle continue devrait

sources administratives du droit privé, thèse dactyl. Paris II, 1981, ss dir. G. Durry, p. 1103, n° 621 : « Or, ce minimum de protection ne doit plus être conféré au seul contribuable ; il doit être offert à tout administré ».

(60) La référence aux collectivités locales pourrait être remplacée par celle aux collectivités territoriales. Il s'agit des régions, des départements et des communes (BOI-TPS-FPC-10-20150506, n° 50).

(61) En revanche, les établissements publics à caractère industriel ou commercial ne sont pas dispensés de financer la formation professionnelle continue (BOI-TPS-FPC-10-20150506, n° 70). Lorsqu'un établissement public administratif de l'État exerce des activités industrielles et commerciales, il est entièrement dispensé de l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue (CE, 5^e et 7^e ss-sect. réunies, 29 janv. 2003, n° 242658, *CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées* : *Rec. CE* 2003, tables, p. 692. – *Adde*, CAA Bordeaux, 4^e ch., 13 déc. 2001, n° 98-411, *Min. Emploi et Solidarité c/ CCI Tarbes et Hautes-Pyrénées* : *RJF* 05/2002, n° 506 ; *RJS* 5/2002, n° 602. – CE, 9^e ss-sect., 26 mars 2007, n° 283388, *Min. c/ Caisse de crédit municipal de Dijon* : *RJF* 06/2007, n° 687 ; *RJS* 7/2007, n° 880). Antérieurement à ces décisions, le Conseil d'État considérait que lorsqu'un établissement public avait un caractère mixte, c'est-à-dire à la fois un caractère administratif et un caractère industriel et commercial, il n'était exempté de l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue que dans la mesure où son activité présentait un caractère administratif (CE, sect., 26 juill. 1982, n° 16957, *Min. Budget c/ Établissement public port autonome de Bordeaux* : *RJF* 10/1982, n° 918. – CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 3 oct. 1984, n° 16957 : *RJF* 12/1984, n° 1414). Selon la doctrine fiscale, cette exception s'applique encore (BOI-TPS-FPC-10-20150506, n° 110).

(62) C. trav., art. L. 6331-1, al. 5. – *Adde*, CGI, art. 235 ter C. – Les autorités publiques indépendantes qui disposent de la personnalité morale mais qui, à la différence des établissements publics, ne sont pas placées sous un régime de tutelle, ne semblent pas pouvoir être dispensées de l'obligation de nature fiscale (V. sur ce point : B. Plessix, *Établissements publics. – Notion, création, contrôle* : *JCl. Administratif*, ss dir. J.-B. Auby, Fasc. 135, mars 2014, n°s 38 et 39).

(63) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 41 : *JO* 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7040.

(64) P. Esplugas-Labatut, *Introduction : Pour un droit public du travail*, in P. Esplugas-Labatut, C.-A. Dubreuil et M. Morand (ss dir.), *Le droit public du travail*, éd. L'Épitoje-Lextenso, coll. « L'unité du droit », vol. XIV, 2016, p. 11, spéc. p. 14.

(65) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 41 : *JO* 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7040. – *Circ.* 4 sept. 1972, relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, pt 2.2 : *JO* 20 sept. 1972, p. 9979, spéc. p. 9981.

(66) À la différence de nombreux titres ou chapitres du Code du travail qui délimitent leur champ d'application, la sixième partie du Code du travail ne comprend aucune disposition venant préciser son périmètre.

(67) En l'absence d'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, une personne publique n'a pas d'OPCA.

être revue⁽⁶⁸⁾, d'autant qu'elle empêche de recruter *via* des contrats de professionnalisation en des temps où le recours à l'alternance dans la fonction publique est jugé insuffisant⁽⁶⁹⁾. Le seul critère pertinent pour asseoir l'obligation de financement de la formation professionnelle est le contrat de travail⁽⁷⁰⁾. En énonçant que la prise en charge des frais de formation générés *via* le CPF incombe à la personne publique non assujettie à la taxe, la loi du 8 août 2016 apporte une solution insuffisante⁽⁷¹⁾.

453. – Ambassades et consulats étrangers. En application des usages internationaux, les représentants diplomatiques et consulaires de pays étrangers ne sont pas soumis en France à la participation au développement de la formation professionnelle continue⁽⁷²⁾.

§ 2. – Le taux de la taxe

454. – Calcul de l'effectif. Le taux de la taxe varie sensiblement selon l'effectif, calculé au 31 décembre de chaque année civile, au niveau de l'entreprise⁽⁷³⁾. Le Code du travail impose de procéder à une moyenne mensuelle des effectifs⁽⁷⁴⁾. S'agissant des entreprises créées en cours d'année, l'effectif est d'abord apprécié à la date de leur création, puis, l'année suivante, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année⁽⁷⁵⁾. Pour le reste, les règles de calcul des effectifs sont celles qui figurent aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du

(68) Le non-assujettissement de certaines personnes publiques réduit les financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

(69) La dispense de taxe d'apprentissage de certains employeurs publics a été identifiée comme une des causes du faible recours à l'apprentissage dans la fonction publique. Le raisonnement est identique en matière de contrat de professionnalisation. V. sur l'apprentissage dans la fonction publique : C. Ville, S. Dupays, C. Desforges, *et al.*, *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*, Rapp. IGA/IGAS/IGEN/IGAENR n° 2013-145R, févr. 2014, spéc. p. 56 et p. 62. – J. Richard, *Développer et pérenniser l'apprentissage dans la fonction publique*, Rapport au Premier ministre, avr. 2015, spéc. p. 11. – V. cependant sur la possibilité pour les centres de formation d'apprentis de recevoir du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) une contribution aux frais de formation des apprentis employés par des collectivités territoriales ou leurs établissements publics : L. n° 2016-483, 20 avr. 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, art. 85 : JO 21 avr. 2016, texte n° 2 sur 117. – V. ce point et sur le CNFPT : Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. II, Partie 3 « Suivi des recommandations », Chap. IV « La Cour alerte », *Le Centre national de la fonction publique territoriale : former mieux, prélever moins*, p. 517, spéc. p. 541.

(70) Ce n'est pas la nature de la personne morale qui emploie les salariés qui importe, mais la nature de leur relation contractuelle. La rédaction du cinquième alinéa de l'article L. 6331-1 du Code du travail devrait être modifiée de la façon suivante : « Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'État, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics à caractère administratif, en ce qui concerne leurs personnels qui ne sont pas employés dans des conditions de droit privé ». – En l'absence de financement et de disposition législative expresse, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ne peut pas financer la formation d'agents relevant de contrats de droit privé, en dépit des souhaits de la Cour des comptes, non fondés juridiquement selon le président du CNFPT (cf. Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. II, Partie 3 « Suivi des recommandations », Chap. IV « La Cour alerte », *Le Centre national de la fonction publique territoriale : former mieux, prélever moins*, p. 517, spéc. p. 522 et 544).

(71) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 36, II, 12° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(72) BOI-TPS-FPC-10-20150506, n° 120.

(73) C. trav., art. R. 6331-1, al. 1^{er}. *Adde*, CGI, ann. II, art. 163 nonies.

(74) Pour calculer les effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois. Les salariés absents sont pris en compte (C. trav., art. R. 6331-1, al. 2). Les mois au cours desquels aucun salarié n'a été employé ne le sont pas (C. trav., art. R. 6331-1, al. 4).

(75) C. trav., art. R. 6331-1, al. 3. Les mois au cours desquels aucun salarié n'a été employé ne sont pas pris en compte (C. trav., art. R. 6331-1, al. 4).

Code du travail⁽⁷⁶⁾. Les apprentis⁽⁷⁷⁾, les titulaires d'un contrat initiative-emploi⁽⁷⁸⁾ ou d'accompagnement dans l'emploi⁽⁷⁹⁾ ainsi que les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation⁽⁸⁰⁾ ne sont donc pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise⁽⁸¹⁾. Il en va différemment s'agissant des salariés en contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein : ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise⁽⁸²⁾. Les salariés en contrat de travail intermittent⁽⁸³⁾ ou à durée déterminée sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence⁽⁸⁴⁾. Les salariés à temps partiel sont pris en compte à hauteur du rapport entre la durée contractuelle et la durée légale ou conventionnelle de travail⁽⁸⁵⁾.

455. – Une fois déterminé l'effectif de l'entreprise, le taux qui lui est applicable varie selon qu'elle compte moins de onze salariés (I) ou atteint ce seuil (II).

I. – Employeurs de moins de onze salariés

456. – **0,55 %**. Le taux de la taxe applicable aux employeurs de moins de onze salariés est légalement fixé à 0,55 %⁽⁸⁶⁾. Un an seulement après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014⁽⁸⁷⁾, le législateur a remplacé le seuil de dix salariés par celui de onze salariés⁽⁸⁸⁾. Cette mesure, qui a notamment pour objet de « limiter les

(76) C. trav., art. R. 6331-1, al. 2.

(77) C. trav., art. L. 1111-3, 1^{er}.

(78) Seulement pendant la durée d'attribution de l'aide financière attachée à ce type de contrat (C. trav., art. L. 1111-3, 2^e). – L'exclusion des titulaires d'un contrat d'accès à l'emploi a été supprimée puisque ce contrat a lui-même disparu (cf. Ord. n° 2015-1578, 3 déc. 2015, portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, art. 1, 1^{er} : JO 4 déc. 2015, p. 22428).

(79) Seulement pendant la durée d'attribution de l'aide financière attachée à ce type de contrat (C. trav., art. L. 1111-3, 4^e).

(80) Si le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée, l'exclusion du calcul des effectifs ne vaut que jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation (C. trav., art. L. 1111-3, 6^e).

(81) C. trav., art. L. 1111-3, al. 1^{er}.

(82) C. trav., art. L. 1111-2, 1^{er}. Il en va de même des travailleurs à domicile.

(83) Les VRP multiscartes sont considérés comme employés « à temps incomplet ou d'une manière intermittente » même s'ils bénéficient de contrats de travail à durée indéterminée et sont rémunérés toute l'année (CE, 7^e et 8^e s-sect. réunies, 16 déc. 1991, n°s 60479 et 60480, *Tsévery* : *Rec. CE* 1991, tables, p. 901 ; *Dr. soc.* 1992, p. 312, concl. O. Fouquet ; *Dr. fisc.* 1993, n° 19, comm. 973, concl. O. Fouquet). Paradoxalement, l'administration fiscale considère toujours, sur le fondement de cette décision, que les VRP multiscartes doivent être pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise (BOI-TPS-FPC-20-20160706, spéc. n° 100). V. plus généralement sur le statut de VRP : J.-F. Cesaro, *Voyageurs, représentants et placiers. – Statut. – Conclusion du contrat* : *JCl. Travail Traité*, ss dir. B. Teysy, Fasc. 4-10, mars 2012, spéc. n°s 25 et s.

(84) Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (y compris les salariés temporaires) sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (C. trav., art. L. 1111-2, 2^e). Les salariés mis à disposition ne sont légalement pris en compte que lorsqu'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an (C. trav., art. L. 1111-2, 2^e). L'inclusion dans les effectifs des travailleurs temporaires et des salariés mis à disposition est justifiée en matière de représentation du personnel ou d'élection professionnelle mais ne l'est plus en ce qui concerne le financement de la formation professionnelle qui n'incombe qu'à l'employeur. C'est pour cette raison que l'article R. 1111-1 du Code du travail exclut des effectifs pour l'application des dispositions légales relatives à la formation professionnelle continue les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupeur d'employeurs ou une association intermédiaire. À défaut d'une telle règle, ces salariés seraient doublement pris en compte pour le financement de la formation professionnelle puisqu'ils sont déjà comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise prêteuse. Cette exception mériterait cependant d'être prévue par la loi. Actuellement, la légalité du texte réglementaire n'est pas assurée. C'est peut-être en raison de cette situation que la règle n'a pas été reprise par la doctrine fiscale (cf. BOI-TPS-FPC-20-20160706, spéc. n° 60 et s.).

(85) C. trav., art. L. 1111-2, 3^e.

(86) C. trav., art. L. 6331-2, al. 1^{er}. *Adde*, CGI, art. 235 ter KA.

(87) Les modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de la formation sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

(88) L. fin. 2016, n° 2015-1785, 29 déc. 2015, art. 15, I, 2^e et II, 1^{er} : JO 30 déc. 2015, p. 24614.

effets de seuil d'effectif de certains régimes fiscaux afin de supprimer les risques de "désincitation" à l'embauche de salariés supplémentaires auxquels conduiraient le franchissement d'un seuil »⁽⁸⁹⁾ suscite la perplexité car : 1) il est illusoire de croire qu'une telle modification peut à elle seule créer le moindre emploi ; 2) elle n'atténue pas, en elle-même, le problème posé par la fixation d'un seuil ; si son lissage peut se révéler efficace, sa hausse ne fait que déplacer le problème ; 3) la mesure, envisagée de façon globale pour de nombreuses impositions ne tient pas compte des spécificités de la formation professionnelle continue⁽⁹⁰⁾ ; en particulier, est négligé le fait qu'un nombre important de branches ont conclu des accords collectifs portant sur le financement de la formation professionnelle continue dans le but d'adapter à chaque secteur d'activité les dispositions de la loi du 5 mars 2014. Ce chambardement illustre l'instabilité normative qui gangrène particulièrement le droit de la formation professionnelle et le cloisonnement des disciplines qui favorise l'ignorance réciproque des spécialités.

457. – Affectation. Le taux de 0,55 % est affecté à des financements spécifiques. L'affectation est formellement organisée non par la loi, mais par le règlement⁽⁹¹⁾. La contribution des employeurs de moins de onze salariés est ainsi destinée à hauteur de 0,15 % au financement des actions de professionnalisation et à hauteur de 0,40 % au financement du plan de formation⁽⁹²⁾.

458. – Franchissement de seuil. Les entreprises qui atteignent ou dépassent au titre d'une année et pour la première fois le seuil de onze salariés restent soumises pour cette année et les deux suivantes au taux applicable aux entreprises de moins de onze salariés⁽⁹³⁾. Pour les quatrième et cinquième années, la diminution du taux⁽⁹⁴⁾ en vigueur jusqu'au 27 février 2016⁽⁹⁵⁾ a été remplacée par une réduction d'assiette⁽⁹⁶⁾. Si cette diminution, quelles qu'en soient les modalités, est légitime dans son principe, elle devrait être prévue par la loi. En effet, elle détermine selon les cas, soit le taux, soit l'assiette d'une imposition de toute nature au sens de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, aucun texte ne précise l'affectation à établir s'agissant du versement consécutif à un franchissement de seuil⁽⁹⁷⁾. L'intégralité

(89) PLF 2016, p. 52-53.

(90) Cette disposition s'applique à la taxe sur les salaires, au régime d'option applicable aux sociétés de personnes, au crédit d'impôt intéressement imputable sur l'impôt sur les bénéfices, à l'exonération d'impôt et de cotisation foncière des entreprises en zone de revitalisation rurale, au forfait social, au versement transport, à la participation au financement de l'allocation de logement et à la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires (PLF 2016, p. 52-53).

(91) Cette situation n'est pas contraire à l'article 34 de la Constitution dans la mesure où le taux est fixé par la loi (V., en raisonnant par analogie avec la taxe d'apprentissage : Cons. const., 29 déc. 2013, n° 2013-684 DC, *Loi de finances rectificative pour 2013*, consid. 26 : JO 30 déc. 2013, p. 22232). – V. égal. sur ce point : L. Philip, *Droit fiscal constitutionnel, Évolution d'une jurisprudence*, Economica, 2014, p. 25-40.

(92) C. trav., art. R. 6332-22-2.

(93) C. trav., art. L. 6331-15, al. 1^{er}. – V. égal. sur ce point : DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-6, p. 18.

(94) BOI-TPS-FPC-30-20160706, spéc. n° 50.

(95) Antérieurement à cette date, le taux applicable aux entreprises d'au moins dix salariés était diminué de 0,3 % au titre de la quatrième année et de 0,1 % au titre de la cinquième année (C. trav., art. R. 6331-12 anc.).

(96) D. n° 2016-189, 24 févr. 2016, relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés, art. 2 : JO 26 févr. 2016, texte n° 26 sur 126.

(97) Dans le silence des textes et en l'absence d'autre solution, la même répartition que celle applicable aux entreprises de moins de onze salariés doit être appliquée.

du régime de faveur ne s'applique pas lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins onze salariés au cours de l'une des trois années précédentes⁽⁹⁸⁾. Il ne s'applique pas non plus aux employeurs qui atteignent ou dépassent le seuil de onze salariés dès la première année d'activité⁽⁹⁹⁾. Dans ces deux configurations, le taux applicable aux employeurs d'au moins onze salariés est applicable dès l'année du franchissement du seuil⁽¹⁰⁰⁾ ou, le cas échéant, de la création de l'entreprise⁽¹⁰¹⁾.

II. – Employeurs d'au moins onze salariés

459. – 1 %, 0,8 %. Tout employeur d'au moins onze salariés doit s'acquitter d'une contribution dont le taux s'élève à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours⁽¹⁰²⁾. Si l'entreprise a fait le choix de gérer le compte personnel de formation de ses salariés ainsi que les abondements afférents⁽¹⁰³⁾, le taux est abaissé à 0,8 % car les fonds consacrés au financement de ce dispositif ne sont pas mutualisés.

460. – Affectation. L'apparente unité du taux applicable aux employeurs d'au moins onze salariés ne doit pas masquer la diversité d'affectation des fonds. Si le taux global est identique, la répartition de celui-ci varie sensiblement selon que l'employeur compte entre onze et quarante-neuf salariés (A), entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés (B) ou plus de trois cents salariés (C).

A. – Employeurs de onze à quarante-neuf salariés

461. – Onze à quarante-neuf. La contribution des employeurs dont l'effectif est compris entre onze et quarante-neuf salariés est affectée à hauteur de 0,15 % de la masse salariale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de 0,15 % au financement du congé individuel de formation⁽¹⁰⁴⁾, de 0,30 % au financement des actions de professionnalisation, de 0,20 % au financement du plan de formation et de 0,20 % au financement du compte personnel de formation⁽¹⁰⁵⁾.

(98) C. trav., art. L. 6331-17, al. 1^{er}.

(99) BOI-TPS-FPC-30-20160706, spéc. n° 50. – CE, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 5 mars 2009, n°s 29774 et 292775, SA *Prowell* : RJS 6/2009, n° 566 ; BDCF 2009, n° 73, concl. C. Legras. – Ce principe vaut y compris lorsque l'entreprise poursuit en location-gérance une activité précédemment assurée à titre individuel dès lors qu'elle constitue un employeur distinct de celui qui exploitait à titre individuel le fonds jusqu'à sa mise en location-gérance (TA Rennes, 2^e ch., 8 oct. 1998, n°s 95-819 et 95-820, *Sté Daumat* : RJS 1/1999, n° 86. – TA Strasbourg, 16 déc. 1998, n°s 94-946 et 94-947, *Sté Meyer* : RJS 7/1999, n° 952).

(100) C. trav., art. L. 6331-17, al. 2.

(101) BOI-TPS-FPC-30-20160706, spéc. n° 50. L'année de la création de l'entreprise doit s'entendre comme celle de la première embauche effectuée par l'employeur et non comme celle du démarrage de son activité (CE, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 5 mars 2009, n°s 29774 et 292775, SA *Prowell* : RJS 6/2009, n° 566 ; BDCF 2009, n° 73, concl. C. Legras). Il importe peu à cet égard que la création résulte de la transformation d'une société de fait en société à responsabilité limitée (CAA Nantes, 1^{er} ch., 26 mai 1998, n° 95-1488, *Min. Économie et Finances c/ SA Leboucher DG* : RJS 1/1999, n° 86).

(102) C. trav., art. L. 6331-9, al. 1^{er}. *Adde*, CGI, art. 235 ter D.

(103) Sur la gestion interne du compte personnel de formation, V. *supra*, n°s 377 et s.

(104) Depuis la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, les entreprises dont l'effectif est compris entre onze et dix-neuf salariés contribuent au financement du congé individuel de formation (J. Emsellem et D. Perrin-Pillot, *Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue* : *Dr. soc.* 2014, p. 1033, spéc. p. 1036).

(105) C. trav., art. R. 6332-22-3.

B. – Employeurs de cinquante à deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés

462. – **Cinquante à deux cent quatre-vingt-dix-neuf.** La contribution des employeurs dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés est affectée à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de 0,20 % au financement du congé individuel de formation, de 0,30 % au financement des actions de professionnalisation, de 0,20 % au financement du plan de formation et de 0,20 % au financement du compte personnel de formation⁽¹⁰⁶⁾.

C. – Employeurs d'au moins trois cents salariés

463. – **Trois cents et plus.** La contribution des employeurs dont l'effectif est d'au moins trois cents salariés est affectée à hauteur de 0,20 % de la masse salariale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de 0,20 % au financement du congé individuel de formation, de 0,40 % au financement des actions de professionnalisation et de 0,20 % au financement du compte personnel de formation⁽¹⁰⁷⁾. Les entreprises d'au moins trois cents salariés n'ont pas l'obligation de mutualiser les fonds qu'elles affectent au financement du plan de formation⁽¹⁰⁸⁾.

III. – Taux spécifiques

464. – **Salariés en CDD.** Les entreprises qui ont recours aux contrats de travail à durée déterminée⁽¹⁰⁹⁾ sont redevables d'une contribution spécifique, affectée au financement du congé individuel de formation, s'élevant à 1 % des rémunérations versées aux titulaires d'un CDD⁽¹¹⁰⁾. Cette contribution se cumule avec la taxe de droit commun et s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le taux de cette contribution est cinq fois plus important que celui applicable aux salariés en CDI⁽¹¹¹⁾ afin de compenser la différence d'assiette existant entre ces deux financements.

465. – **Travail temporaire.** Les entreprises de travail temporaire d'au moins onze salariés sont soumises à une contribution dont le montant s'élève à 1,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de conclusion des contrats de mission⁽¹¹²⁾. La loi renvoie à un accord collectif conclu entre les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire le soin

(106) C. trav., art. R. 6332-22-4.

(107) C. trav., art. R. 6332-22-5.

(108) V. *infra*, n^{os} 636 et s.

(109) À l'exclusion des entreprises relevant du secteur du spectacle vivant et du spectacle enregistré lorsqu'elles emploient un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle (C. trav., art. L. 6331-55).

(110) C. trav., art. L. 6322-37, al. 1^{er}. La contribution est due pour l'ensemble des titulaires de CDD et non les seuls titulaires qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un congé individuel de formation (*contra*, Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 6-9-3). *Adde*, CGI, art. 235 ter KI.

(111) Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés.

(112) C. trav., art. L. 6331-9, al. 2. À défaut de dispositions analogues concernant les entreprises de moins de onze salariés, il convient d'appliquer aux entreprises de travail temporaire le taux de droit commun concernant les entreprises relevant de cette tranche d'effectif.

de déterminer la répartition de cette contribution⁽¹¹³⁾ sans pouvoir toutefois déroger aux parts minimales affectées au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation⁽¹¹⁴⁾.

466. – Portage salarial⁽¹¹⁵⁾. L'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial « sécurise »⁽¹¹⁶⁾ un univers qui a connu une grande instabilité⁽¹¹⁷⁾, notamment à la suite de la censure par le Conseil constitutionnel⁽¹¹⁸⁾ du paragraphe III de l'article 8 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail⁽¹¹⁹⁾. S'agissant du financement de la formation professionnelle continue, l'aménagement du montant et de la répartition de la contribution versée par les employeurs du secteur comptant au moins onze salariés a été autorisé, sous réserve de la conclusion d'un accord de branche étendu⁽¹²⁰⁾. Ce dernier ne peut toutefois instaurer un taux de contribution inférieur à 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours aux salariés portés⁽¹²¹⁾. Par ailleurs, la répartition de la contribution ne peut déroger, à l'instar de ce qui a été prévu en matière de travail temporaire, aux parts minimales consacrées au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation, du compte personnel de formation, de la professionnalisation et du plan de formation⁽¹²²⁾.

467. – Intermittents du spectacle. Par dérogation au régime légal de droit commun⁽¹²³⁾, les entreprises qui emploient un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activité du spectacle vivant et du spectacle enregistré pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée⁽¹²⁴⁾, sont soumises à un taux unique⁽¹²⁵⁾ qui ne peut être

(113) La loi du 5 mars 2014 avait d'ailleurs imposé une négociation visant à proposer l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les entreprises de la branche du travail temporaire (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, IV : JO 6 mars 2014, p. 4848).

(114) C. trav., art. L. 6331-9, al. 2. *Adde*, Accord 26 sept. 2014, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire, art. 51 et 52 : BOCC n° 2014/45, p. 86, spéc. p. 131-132, étendu par A. 11 mars 2015, portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur des entreprises du travail temporaire, art. 1^{er} : JO 21 mars 2015, p. 5224.

(115) V. sur le portage salarial : B. Kantorowicz, *Le portage salarial*, thèse dactyl. Paris II, 2011, ss dir. P. Morvan. – B. Kantorowicz, *Droit et pratique du portage salarial*, LexisNexis, 2^e éd., 2015.

(116) D. Calvayrac et B. Kantorowicz, *Le portage salarial : un mode d'organisation du travail enfin sécurisé : Semaine sociale Lamy 2015*, n° 1673, p. 13.

(117) D. Chenu et F. Morel, *Légalisation du portage salarial : Cah. DRH 2015*, n° 221, p. 13.

(118) Cons. const., 11 avr. 2014, n° 2014-388 QPC, *Confédération générale du travail, Force ouvrière et a.* : JO 13 avr. 2014, p. 6692 : RJS 6/2014, n° 527 ; *Lexbase hebdo éd. soc.* 2014, n° 568, note C. Radé ; *Rev. Lamy dr. aff.* 2014, n° 96, p. 54, obs. L. Enjolras ; RLC 2014, n° 40, p. 92, obs. L. Pérez. – A. Roblot-Troizier et G. Tusseau, *Chronique de jurisprudence, Droit administratif et droit constitutionnel : RFD* 2014, p. 589. – T. Piazzon, *Chronique de droit privé : Nouv. cah. Cons. const.* 2014, n° 45, p. 183.

(119) L. n° 2008-596, 25 juin 2008, portant modernisation du marché du travail, art. 8, III : JO 26 juin 2006, p. 10224.

(120) Ord. n° 2015-380, 2 avr. 2015, relative au portage salarial, art. 8 : JO 3 avr. 2015, p. 6182. – B. Kantorowicz, *Droit et pratique du portage salarial*, LexisNexis, 2^e éd., 2015, p. 16-17, n° 48.

(121) Ord. n° 2015-380, 2 avr. 2015, relative au portage salarial, préc., art. 8, *in fine*.

(122) *Ibid.*, art. 8.

(123) L'article L. 6331-55 du Code du travail vise notamment, pour déterminer le champ d'application de la dérogation, les articles L. 6331-14 à L. 6331-20 du Code du travail alors que nombre d'entre eux ont été abrogés par la loi du 5 mars 2014.

(124) En raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

(125) Le taux unique n'est applicable qu'aux seuls salariés intermittents.

inférieur à 2 % des rémunérations annuelles⁽¹²⁶⁾. Ce taux s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise, dès le premier salarié intermittent⁽¹²⁷⁾.

468. – BTP. Les employeurs appartenant aux professions du bâtiment et des travaux publics⁽¹²⁸⁾ sont soumis à un régime dérogatoire⁽¹²⁹⁾ encadré par la loi⁽¹³⁰⁾ et détaillé par accord collectif⁽¹³¹⁾. Cette organisation a pour but de concourir au développement de la formation professionnelle continue dans les métiers du bâtiment et des travaux publics mais aussi au développement de la formation professionnelle initiale, en particulier de l'apprentissage⁽¹³²⁾. La loi prévoit ainsi l'instauration d'une « cotisation » particulière⁽¹³³⁾, déductible des contributions légales affectées au financement du plan de formation et de la professionnalisation⁽¹³⁴⁾. Pour les entreprises d'au moins onze salariés, le taux de cette contribution est fixé à 0,15 % de la masse salariale brute⁽¹³⁵⁾. Lorsque l'effectif est inférieur à onze salariés, le taux est fixé à 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises du bâtiment⁽¹³⁶⁾ et à 0,15 % pour les entreprises de travaux publics⁽¹³⁷⁾. La cotisation donne lieu à trois versements d'acomptes provisionnels⁽¹³⁸⁾. La caisse BTP

(126) C. trav., art. L. 6331-55, al. 1^{er} et 2. La loi ne fixe qu'un taux plancher mais renvoie à un accord professionnel national étendu le soin de déterminer le taux applicable à ces entreprises. À cet égard, la loi du 5 mars 2014 avait imposé l'ouverture de négociations visant à proposer l'adaptation de la répartition de la contribution spécifique des intermittents (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, V : JO 6 mars 2014, p. 4848). Le Code du travail dispose que l'accord interbranches ne peut avoir pour effet d'abaisser l'affectation des fonds en dessous de certains seuils déterminés par rapport aux rémunérations de l'année de référence. Ces seuils sont fixés à 0,6 % en ce qui concerne le financement du congé individuel de formation, 0,6 % s'agissant du financement du plan de formation, 0,15 % pour le financement de la professionnalisation, 0,20 % au titre du financement du compte personnel de formation et 0,10 % en ce qui concerne le financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (C. trav., art. L. 6331-56). L'accord interbranches prévoit la répartition suivante : 0,6 % au titre du congé individuel de formation, 1,05 % au titre du plan de formation auquel s'ajoute une contribution forfaitaire annuelle de 50 €, 0,15 % s'agissant des contrats et périodes de professionnalisation, 0,10 % au titre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 0,20 % au titre du compte personnel de formation (Accord 25 sept. 2014, relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 3.4.1 : BOCC 2014/44, p. 46, spéc. p. 54, étendu par A. 16 mars 2015, portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015, art. 11 : JO 24 mars 2015, p. 5384, NOR : ETST1507097A). Les parties signataires ont par ailleurs précisé que les courtes durées d'emploi des intermittents du spectacle rendent inadaptés les contrats de professionnalisation. Elles constatent en outre que plus de 90 % des entreprises employant des intermittents du spectacle sont des entreprises de moins de dix salariés. C'est pour cette raison qu'elles ont demandé aux pouvoirs publics une dérogation en ce qui concerne le taux et les modalités d'utilisation des fonds de la professionnalisation.

(127) C. trav., art. L. 6331-55, al. 1^{er}.

(128) Il s'agit des employeurs qui entrent dans le champ d'application des caisses de congés payés applicables à ces secteurs et de ceux qui relèvent du régime applicable à ces entreprises en cas d'intempéries.

(129) Ce régime ne s'applique pas aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (C. trav., art. L. 6331-46).

(130) C. trav., art. L. 6331-35 et s.

(131) La loi du 5 mars 2014 a imposé une négociation visant à proposer l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution relative à la formation professionnelle dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Les partenaires sociaux ne bénéficient pas d'une totale liberté : ils ne peuvent pas prévoir une contribution inférieure au niveau légal ni déroger aux parts minimales consacrées au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, du congé individuel de formation et du compte personnel de formation. L'accord éventuellement conclu peut déterminer les conditions dans lesquelles la participation des employeurs concourt au développement de la formation professionnelle initiale (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, VI : JO 6 mars 2014, p. 4848).

(132) C. trav., art. L. 6331-36, al. 1^{er}.

(133) C. trav., art. L. 6331-35, al. 2.

(134) C. trav., art. L. 6331-41.

(135) C. trav., art. L. 6331-38, 1^{er}.

(136) C. trav., art. L. 6331-38, 2^e, a).

(137) C. trav., art. L. 6331-38, 2^e, b).

(138) Ces versements ont lieu les 30 avril, 31 juillet et 31 octobre de chaque année. Ils correspondent au quart de la cotisation mise à la charge du redevable au cours de la dernière année au titre de laquelle il a été assujéti. Pour l'année en cours, son montant est égal au quart de la cotisation évaluée sur la base des rémunérations de l'année précédente (C. trav., art. R. 6331-37). La « cotisation » est liquidée le 31 janvier de l'année suivant le paiement du dernier acompte.

Prévoyance⁽¹³⁹⁾ est chargée de l'encaissement des versements⁽¹⁴⁰⁾ et de l'émission des bordereaux d'appel de « cotisation »⁽¹⁴¹⁾. La cotisation recouvrée est ensuite affectée⁽¹⁴²⁾ à une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901⁽¹⁴³⁾ dont la gestion est paritaire⁽¹⁴⁴⁾ : le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics⁽¹⁴⁵⁾. Ce comité est soumis au contrôle économique et financier de l'État⁽¹⁴⁶⁾.

469. – Réparation des automobiles. Pour pallier la suppression des taxes parafiscales, une taxe affectée a été instituée dès 1^{er} janvier 2004 au profit de l'Association nationale pour la formation automobile⁽¹⁴⁷⁾. Le taux de cette taxe est fixé à 0,75 %⁽¹⁴⁸⁾. Elle est due par les entreprises qui ont pour activité principale ou secondaire la réparation, l'entretien, la pose d'accessoires, le contrôle technique, l'échange de pièces ainsi que les autres opérations assimilables sur les véhicules automobiles, les cycles ou les motocycles donnant lieu à facturation à des tiers⁽¹⁴⁹⁾. Ce champ d'application est important car l'assiette de cette taxe est assise uniquement sur le montant non plafonné des rémunérations retenues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concourant directement au fonctionnement des ateliers et services affectés à ces activités⁽¹⁵⁰⁾. Cette taxe permet de financer tant la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, que la formation professionnelle continue dans les métiers de la réparation de l'automobile, du cycle

Le solde de cotisation exigible est versé à cette date et les éventuels trop-perçus sont déduits de l'acompte suivant, sauf si l'entreprise en demande expressément le remboursement. Dans ce cas, le remboursement est réalisé dans un délai de trois mois (C. trav., art. R. 6331-38). S'agissant des entreprises nouvellement créées : cf. C. trav., art. R. 6331-39.

(139) Cette caisse est intégrée au groupe Pro BTP.

(140) Ceux-ci doivent faire l'objet d'une comptabilité distincte (C. trav., art. R. 6331-41).

(141) C. trav., art. L. 6331-40. La caisse BTP Prévoyance peut mettre en œuvre des actions précontentieuses et contentieuses à l'encontre des entreprises redevables défaillantes (C. trav., art. L. 6331-42, al. 1^{er}). À défaut, le recouvrement est opéré « selon les règles applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires » (C. trav., art. L. 6331-42, al. 2). Ce texte est paradoxal puisqu'il vise les règles applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires mais renvoie dans le même temps, s'agissant de son application, à l'article L. 137-4 du Code de la sécurité sociale. Or, ce texte énonce que « les différends nés de l'assujettissement aux contributions mentionnées au présent chapitre [Chapitre 7 : "Recettes diverses"] relèvent, sauf dispositions expresses, du contentieux général de la sécurité sociale et sont réglés selon les dispositions applicables aux cotisations de sécurité sociale ». Cette rédaction résulte du nouveau Code du travail de 2008. Antérieurement à son entrée en vigueur, seul le renvoi au Code de la sécurité sociale existait (cf. C. trav. anc., art. L. 951-10-1, VI, al. 3).

(142) Le produit de la cotisation est versé mensuellement par la caisse BTP Prévoyance, déduction faite d'un prélèvement de 0,6 % hors cotisation destiné à couvrir les frais de recouvrement (C. trav., art. R. 6331-42).

(143) L. 1^{er} juill. 1901, relative au contrat d'association : JO 2 juill. 1901, p. 4025.

(144) C. trav., art. L. 6331-43.

(145) Souvent abrégé « CCCA-BTP ». C. trav., art. L. 6331-35, al. 2.

(146) C. trav., art. L. 6331-45. Un commissaire du gouvernement est désigné par le ministre chargé de l'éducation nationale en accord avec les ministres chargés de l'équipement, du logement et de la formation professionnelle (C. trav., art. R. 6331-44). En outre, un contrôleur général économique et financier de l'État est compétent pour contrôler l'ensemble des opérations relatives à la collecte et au recouvrement de la cotisation instituée au profit du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics y compris lorsque ces opérations sont assurées par la caisse BTP-Prévoyance (C. trav., art. R. 6331-45).

(147) Souvent abrégée « ANFA ». Cette association est placée sous le contrôle économique et financier de l'État. Un membre du corps du contrôle général économique et financier est désigné à cet effet par le ministre du Budget. Un commissaire du gouvernement auprès de l'association est en outre désigné par le ministre de l'Éducation nationale en accord avec le ministre chargé de la formation professionnelle (CGI, art. 1609 sexvicies, V).

(148) CGI, art. 1609 sexvicies, III.

(149) CGI, art. 1609 sexvicies, I. – Les entreprises qui bénéficient de la franchise de la TVA en base sont en revanche exonérées de la taxe (V. sur la franchise de TVA en base : CGI, art. 293 B ; BOI-TVA-DECLA-40-10-10-20130802 et BOI-TVA-DECLA-40-10-20-20150204). Il s'agit de petites entreprises dont le chiffre d'affaires de l'année civile précédant l'imposition n'excède pas un certain montant (BOI-TVA-DECLA-40-10-20130802, spéc. n° 10).

(150) V. cependant sur les modalités d'acquiescement de la taxe selon que le redevable est soumis au régime normal de TVA ou au régime de consolidation au sein d'un groupe : CGI, art. 1609 sexvicies, IV ; CGI, art. 287 ; BOI-TCA-AU-TO-20140716, spéc. nos 60 et s.

et du motocycle⁽¹⁵¹⁾. Sont particulièrement visés par la loi le financement des investissements et du fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage, la formation de personnels enseignants et maîtres d'apprentissage ainsi que l'acquisition de matériel technique et pédagogique⁽¹⁵²⁾.

470. – Transport routier. Un régime analogue à celui applicable dans la réparation des automobiles est applicable au secteur du transport routier. Depuis le 1^{er} janvier 2004 existe en effet une taxe affectée à l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports⁽¹⁵³⁾. Cette taxe n'est cependant pas annuelle : elle est perçue lors de la délivrance des certificats d'immatriculation des véhicules⁽¹⁵⁴⁾ automobiles de transport de marchandises, de tracteurs routiers et des véhicules de transport en commun de personnes, à l'exception des véhicules de collection⁽¹⁵⁵⁾. Le montant de cette taxe est fixé par arrêté⁽¹⁵⁶⁾ dans des limites fixées par la loi⁽¹⁵⁷⁾.

471. – Particuliers employeurs. Les particuliers employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison⁽¹⁵⁸⁾, assistants maternels⁽¹⁵⁹⁾ ou salariés agricoles⁽¹⁶⁰⁾ sont redevables d'une contribution égale à 0,15 % des rémunérations annuelles⁽¹⁶¹⁾.

472. – Non-salariés. L'expansion de la formation professionnelle continue s'est traduite par la création d'une contribution à la charge des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées en général, y compris lorsque ceux-ci n'emploient aucun salarié. Cette contribution est forfaitaire à défaut de pouvoir être proportionnelle au nombre de salariés : elle ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale⁽¹⁶²⁾. Lorsque le travailleur indépendant bénéficie du concours de son conjoint collaborateur⁽¹⁶³⁾, le taux de la contribution ne peut être inférieur à 0,34 % du plafond annuel

(151) CGI, art. 1609 sexvicies, I.

(152) *Ibid.*

(153) Souvent abrégée « AFT ». CGI, art. 1635 bis M, I.

(154) Cette taxe s'ajoute à celle sur les certificats d'immatriculation des véhicules instituée au profit des régions (cf. CGI, art. 1635 bis M, I, al. 4. *Adde*, CGI, art. 1599 quindécies). La délivrance de certains certificats d'immatriculation ne donne pas lieu au paiement de cette taxe (CGI, art. 1635 bis M, I, al. 4. *Adde*, CGI, art. 1599 septdecies et 1599 octodécies).

(155) Il s'agit des véhicules de collection au sens du 6.3 de l'article R. 311-1 du Code de la route.

(156) Pour voir le montant de la taxe : CGI, ann. IV, art. 159 octies. *Adde*, BOI-ENR-TIM-20-60-30-20140304, spéc. n° 20.

(157) CGI, art. 1635 bis M, II.

(158) Au sens de l'article L. 7221-1 du Code du travail. Le terme d'employé de maison a été supprimé par la loi du 8 août 2016 (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 93, II : *JO* 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(159) Au sens de l'article L. 421-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(160) Au sens des 2^e et 3^e de l'article L. 722-20 du Code rural et de la pêche maritime, c'est-à-dire les gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et toute personne occupée, par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers, à la mise en état et à l'entretien des jardins ainsi que les employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole.

(161) C. trav., art. L. 6331-57. S'agissant de l'assiette de cette contribution (cf. C. trav., art. L. 6331-58). Avant d'être versée à un OPCA après déduction de frais de gestion (C. trav., art. L. 6331-60), la contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales en même temps que les cotisations de sécurité sociale dues sur les rémunérations versées aux travailleurs salariés et assimilés, selon les mêmes règles et sous les mêmes garanties et sanctions (C. trav., art. L. 6331-59). L'article L. 6331-61 du Code du travail, qui reprend à l'identique la substance de l'article L. 6331-60 de ce même code, pourrait être utilement abrogé.

(162) C. trav., art. L. 6331-48, al. 1^{er}. Soit pour l'année 2016 un montant minimal forfaitaire de 96,54 € puisque le plafond annuel de la sécurité sociale a été fixé à 38 616 € (A. 17 déc. 2015, portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2016, art. 1^{er} : *JO* 24 déc. 2015, p. 23924).

(163) Dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 121-4 du Code de commerce.

de la sécurité sociale⁽¹⁶⁴⁾. Les travailleurs indépendants bénéficiant du régime micro-social⁽¹⁶⁵⁾ doivent en outre verser une contribution annuelle égale à 0,1 % du montant de leur chiffre d'affaires annuel lorsqu'ils relèvent du secteur du commerce et à 0,2 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires lorsqu'ils ont une activité de prestation de services ou sont membres d'une profession libérale⁽¹⁶⁶⁾. Ces contributions, versées à un fonds d'assurance-formation de non-salariés⁽¹⁶⁷⁾, sont recouvrées et contrôlées soit selon les règles applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales⁽¹⁶⁸⁾ soit selon celles applicables aux cotisations et contributions de sécurité sociale⁽¹⁶⁹⁾. Le régime de la contribution des non-salariés a été modifié par les lois des 8 août, 23 et 29 décembre 2016. La plupart des modifications introduites par ces textes entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018⁽¹⁷⁰⁾. Toutefois, les dispositions visant à ce que les plateformes de mise en relation par voie électronique⁽¹⁷¹⁾ supportent la contribution à la formation professionnelle des travailleurs indépendants auxquelles ces dernières ont recours⁽¹⁷²⁾ sont applicables depuis le 10 août 2016⁽¹⁷³⁾. Il est curieux que la priorité du législateur, concernant des travailleurs qui ne bénéficient d'aucune des protections du salariat alors que leur indépendance est discutable, ait été de leur accorder un droit d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience⁽¹⁷⁴⁾.

473. – « Marins-pêcheurs »⁽¹⁷⁵⁾. Les travailleurs indépendants de la pêche maritime et les employeurs de pêche maritime de moins de onze salariés ainsi que les travailleurs indépendants et les employeurs de cultures marines de moins de onze salariés affiliés au régime social des marins doivent contribuer annuellement au financement de leurs propres actions de formation. Le montant de cette contribution ne peut être inférieur à 0,15 % du plafond annuel de la sécurité sociale⁽¹⁷⁶⁾. Cette contribution est recouvrée en une seule fois soit par l'URSSAF, soit par la

(164) C. trav., art. L. 6331-48, al. 2. Soit pour l'année 2016 un montant de 131,30 €.

(165) Au sens de l'article L. 133-6-8 du Code de la sécurité sociale.

(166) C. trav., art. L. 6331-48, al. 3. Lorsque le montant du chiffre d'affaires est nul pendant une période de douze mois civils consécutifs précédant le dépôt de la demande de prise en charge de la formation, les travailleurs indépendants ne peuvent bénéficier personnellement du droit à la formation professionnelle continue (C. trav., art. L. 6331-48-1). Les chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale et bénéficiant du régime « micro-social » sont soumis exclusivement à une contribution égale à 0,3 % du montant annuel de leur chiffre d'affaires. Cette taxe, dont la suppression doit intervenir le 1^{er} janvier 2018 (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 41, III, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86), est affectée en partie aux chambres régionales de métiers et de l'artisanat et en partie au fonds d'assurance formation des chefs d'entreprise exerçant une activité artisanale (CGI, art. 1609 quater viciés B. *Adde*, BOI-IF-AUT-20-20120912, spéc. n° 700).

(167) C. trav., art. L. 6331-50.

(168) Pour ce qui concerne les contributions forfaitaires (C. trav., art. L. 6331-51, al. 1^{er}).

(169) Pour ce qui a trait à la contribution proportionnelle au chiffre d'affaires (C. trav., art. L. 6331-51, al. 2).

(170) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 41 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. – L. n° 2016-1827, 23 déc. 2016, de financement de la sécurité sociale pour 2017, art. 50, III : JO 24 déc. 2016, texte n° 1 sur 195. – L. fin. 2017, n° 2016-1917, 29 déc. 2016, art. 103 : JO 30 déc. 2016, texte n° 1 sur 223.

(171) C. trav., art. L. 7341-1. *Adde*, CGI, art. 242 bis.

(172) C. trav., art. L. 7324-3. – La contribution n'est exigible que lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret (C. trav., art. L. 7324-4).

(173) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 60, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(174) C. trav., art. L. 7324-3, al. 2.

(175) V. concernant l'autonomie des marins-pêcheurs : Cass. soc., 5 mars 1995, n°s 96-18.586 et 96-18.587 : *Bull. civ.* 1995, V, n° 122.

(176) C. trav., art. L. 6331-53, al. 1^{er}.

caisse de mutualité sociale agricole. Quel que soit le collecteur, celui-ci doit reverser le montant de la collecte à un OPCA agréé à cet effet⁽¹⁷⁷⁾.

474. – Établissement ou service d'aide par le travail. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016⁽¹⁷⁸⁾, les établissements ou services d'aide par le travail versent à l'OPCA dont ils relèvent une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération versée aux personnes handicapées ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail⁽¹⁷⁹⁾. Bien que la détermination du montant de cette rémunération, donc celui de l'assiette de la taxe, ait été confiée à un décret⁽¹⁸⁰⁾, le Conseil constitutionnel n'a pas jugé cette disposition contraire à l'article 34 de la Constitution⁽¹⁸¹⁾.

475. – Collectivités territoriales. Lorsque les communes, départements et régions ainsi que leurs établissements publics choisissent de faire prendre en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale les frais afférents au compte personnel de formation de leurs salariés de droit privé, ces entités versent une « cotisation » dont le taux, fixé par décret⁽¹⁸²⁾, ne peut excéder 0,2 % des rémunérations dues aux salariés de droit privé⁽¹⁸³⁾. Parce qu'elle dépend d'un accord de la personne publique, la nature de cette contribution s'éloigne de celle habituellement applicable en matière de formation professionnelle continue.

§ 3. – L'assiette de la taxe

476. – Rémunérations. L'assiette de la taxe relative à la formation professionnelle continue est constituée des rémunérations versées pendant une année fiscale⁽¹⁸⁴⁾. Depuis le 1^{er} janvier 1996⁽¹⁸⁵⁾, cette assiette est calculée par référence aux cotisations et contributions sociales⁽¹⁸⁶⁾ régies par le Code de la sécurité sociale⁽¹⁸⁷⁾ (ou le

(177) C. trav., art. L. 6331-53, al. 2 à 4.

(178) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 43, I, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(179) C. trav., art. L. 6323-36.

(180) D. n° 2016-1899, 27 déc. 2016, relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés : JO 29 déc. 2016, texte n° 33 sur 130.

(181) Cette disposition n'a pas été jugée conforme à la Constitution, ce qui laisse ouverte une contestation par le biais d'une question prioritaire de constitutionnalité (cf. Cons. const., 4 août 2016, n° 2016-736 DC, *Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* : JO 9 août 2016, texte n° 8 sur 86).

(182) D. n° 2016-1997, 30 déc. 2016, relatif à la mise en œuvre au compte personnel de formation des salariés de droit privé employés dans les collectivités territoriales : JO 31 déc. 2016, texte n° 67 sur 155.

(183) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, II, 12° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(184) C. trav., art. L. 6331-2, al. 1^{er} et L. 6331-9, al. 1^{er}.

(185) L. n° 95-116, 4 févr. 1995, portant diverses dispositions d'ordre social, art. 107 : JO 5 févr. 1995, p. 1992, spéc. p. 2009. – Le législateur a souhaité uniformiser l'assiette de la taxe d'apprentissage, de la participation des employeurs à l'effort de construction et de la participation au développement de la formation professionnelle continue. L'assiette de la taxe sur les salaires est alignée depuis le 1^{er} janvier 2013 sur celle de la contribution sociale généralisée applicable aux revenus d'activité (C. Legras : *Dr. fisc.* 2013, n° 25, comm. 347, concl. ss CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 8 avr. 2013, n° 346808, *Min. Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, porte-parole du gouvernement c/ SARL Pétroservice*. – *Adde*, CE, 9^e ss-sect. jugeant seule, 15 févr. 2016, n° 381580, *Sté GTM France c/ Min. Finances et Comptes publics* : *RJS* 5/2016, n° 360. – CE, 3^e et 8^e ss-sect. réunies, 21 janv. 2016, n° 388989, *Sté Juliane c/ Min. Finances* : *Rec. CE* 2016, tables ; *JurisData* n° 2016-001237 ; *JCP E* 2016, 1249, note G. Duchange ; *Dr. fisc.* 2016, n° 11, comm. 223, note J. Cuber).

(186) C. trav., art. L. 6331-2, al. 2 et L. 6331-9, al. 3.

(187) Il s'agit des chapitres 1^{er} et 2 du titre IV du livre 2 du Code de la sécurité sociale (cf. CSS, art. L. 241-2 et s. et L. 242-1 et s.).

Code rural et de la pêche maritime⁽¹⁸⁸⁾ en ce qui concerne les salariés des professions agricoles⁽¹⁸⁹⁾. En conséquence, l'assiette varie sensiblement selon les modalités d'appréciation des effectifs et la masse salariale de l'entreprise⁽¹⁹⁰⁾. Le périmètre d'appréciation des effectifs est celui de la seule personne morale⁽¹⁹¹⁾. En présence d'une unité économique et sociale, les rémunérations ne doivent pas être calculées au niveau de l'entreprise mais au sein de chaque société composant l'UES. Dans chacune de ces entités, le lieu d'exercice de l'activité des salariés comme le lieu de leur résidence fiscale⁽¹⁹²⁾ et le fait qu'ils soient éventuellement expatriés au sens du droit de la sécurité sociale sont indifférents⁽¹⁹³⁾. Toutes les rémunérations sont intégrées à l'assiette de la taxe⁽¹⁹⁴⁾. Ce principe ne s'applique toutefois qu'aux salariés. Ainsi, un gérant minoritaire de société à responsabilité limitée qui ne cumule pas son mandat social avec un contrat de travail n'a pas à être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour la législation applicable au financement de la formation professionnelle continue. Le fait que ses rémunérations aient été assimilées à des salaires imposables dans la catégorie des traitements et salaires pour l'impôt sur le revenu est sans incidence⁽¹⁹⁵⁾.

477. – DOM : assiette réduite. Les employeurs des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin employant des salariés à temps partiel, d'une manière intermittente ou travaillant à domicile ne sont soumis à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue que si le montant total des salaires versés pendant l'année est au moins égal à cinq cent vingt fois le salaire hebdomadaire minimum de croissance. En cas de début ou de fin d'activité en cours d'année, ce nombre est réduit, pour l'année considérée, à due proportion du nombre de semaines pendant lesquelles l'activité est exercée⁽¹⁹⁶⁾. Cette réduction d'assiette opérée par voie réglementaire mériterait d'être reprise, pour assurer sa stabilité, par un texte législatif.

(188) C. rur. pêche marit., art. L. 722-1 et s. et L. 741-1 et s.

(189) Sur les salariés agricoles cf. C. rur. pêche marit., art. L. 722-20 et s.

(190) L'exonération applicable aux employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles, dans la limite de vingt salariés agricoles employés en CDI, a été abrogée (Ord. n° 2015-1248, 7 oct. 2015, portant adaptation du Code rural et de la pêche maritime au droit de l'Union européenne, art. 6, I ; JO 8 oct. 2015, p. 18298).

(191) BOI-TPS-FPC-20-20160706, n° 40. – Le juge administratif a pu s'arroger le droit de reconnaître l'existence d'un contrat de travail à l'occasion d'un contentieux portant sur la détermination de l'assiette de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (cf. CAA Bordeaux, 4^e ch., 24 nov. 2005, n° 02BX00346, *Sté Baillardran spécialités* : RJS 6/2006, n° 760. – V. égal. CAA Bordeaux, 4^e ch., 29 sept. 2005, n° 02BX02538, *Sté Transports Rapides Express* : RJS 2/2006, n° 256).

(192) CE, 9^e sous-sect., 15 févr. 2016, n° 381580, *Sté GTM France c/ Min. Finances et Comptes publics* : RJS 5/2016, n° 360. – *Adde*, CAA Douai, 2^e ch., 15 avr. 2014, n° 13DA00486, 5^e consid. : *JurisData* n° 2014-012947 ; R/JF 11/2014, n° 1003 ; *Dr. fisc.* 2014, n° 39, étude 542, spéc. n° 18.

(193) CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunies, 8 avr. 2013, n° 346808, *Min. Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État, porte-parole du gouvernement c/ SARL Pétroservice* : *JurisData* n° 2013-007046 ; R/JF 7/2013, n° 721 ; RJS 7/2013, n° 557 ; *Dr. fisc.* 2013, n° 25, comm. 347, concl. C. Legras. – Il en est de même s'agissant de salariés détachés en France par la société mère de l'employeur établie dans un autre État (CE, 9^e ss-sect. jugeant seule, 15 févr. 2016, n° 381580, *Sté GTM France c/ Min. Finances et Comptes publics* : RJS 5/2016, n° 360).

(194) Le fait que les indemnités de congés payés soient versées par une caisse constituée à cet effet en application des articles L. 3141-32 et suivants du Code du travail est sans incidence sur l'assiette de la taxe et sur l'ajustement de l'employeur (CE, avis, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 30 oct. 2009, n° 328015, *Min. Budget c/ Sté Vignola* : RJS 2/2010, n° 211).

(195) CE, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 27 juill. 2005, n°s 259910 et 259911, *Sté Auvray Transports* : *Rec. CE* 2005, tables, p. 865 et p. 1127 ; R/JF 11/2005, n° 1183 ; *Dr. fisc.* 2005, 787, concl. L. Vallée ; RJS 11/2005, n° 1150. – *Contra*, CAA Bordeaux, 4^e ch., 26 juin 2003, n° 99BX00761, *Min. Emploi et Solidarité c/ Clinique Saint-Martin* : RJS 1/2004, n° 86.

(196) C. trav., art. R. 6523-2.

478. – Franchissement de seuil. Une entreprise qui atteint ou dépasse au titre d'une année l'effectif de dix salariés⁽¹⁹⁷⁾ bénéficie d'un régime de faveur jusqu'à la cinquième année suivant le franchissement du seuil précédent. Une réduction d'assiette de 30 % au titre de la quatrième année puis de 10 % au titre de la cinquième année permet de limiter l'impact de recrutements supplémentaires sur les charges des entreprises⁽¹⁹⁸⁾.

479. – Assiette de la contribution CIF-CDD. La contribution spécifique applicable aux salariés en CDD s'applique à l'ensemble des salariés soumis à ce type de contrat⁽¹⁹⁹⁾ à moins que celui-ci ait été suivi d'un CDI⁽²⁰⁰⁾.

480. – Réduction et exonération de cotisations sociales. Puisque le Code du travail opère un renvoi général au Code de la sécurité sociale et que le législateur a souhaité harmoniser l'assiette du financement de la formation professionnelle avec celle des cotisations sociales, peut-on transposer les diverses réductions et exonérations de cotisations sociales au financement de la formation professionnelle continue ? Cette simplification serait souhaitable⁽²⁰¹⁾ surtout depuis que les entreprises doivent procéder à une seule déclaration sociale utilisée tant en matière de sécurité sociale que de formation professionnelle⁽²⁰²⁾. En tout état de cause, les rémunérations versées aux apprentis par les entreprises qui emploient jusqu'à dix salariés sont exonérées de taxe affectée au financement de la formation professionnelle continue⁽²⁰³⁾.

481. – Sanctions. L'absence totale ou partielle de versement de l'employeur entraîne une majoration égale au manquement constaté. Cette somme et le reliquat de la taxe légale ne doivent pas être versés à l'OPCA mais au Trésor public⁽²⁰⁴⁾, ce qui exclut leur mutualisation⁽²⁰⁵⁾. En outre, les employeurs d'au moins cinquante salariés ne sont pas considérés comme s'étant conformés à leurs obligations de financement

(197) Ce seuil devra à terme être modifié pour tenir compte des apports de la loi de finances pour 2016. Le décret n° 2016-189 du 24 février 2016 n'a pas effectué cette modification pour ne pas pénaliser les entreprises franchissant le seuil de dix salariés au moment de l'entrée en vigueur de la loi de finances pour 2016. – V. sur ce point : BOI-TPS-FPC-30-20160706, spéc. n°s 75 et s.

(198) C. trav., art. R. 6331-12.

(199) Excepté les CDD conclus avec un sportif professionnel (C. sport, art. L. 222-4) ou un intermittent du spectacle (C. trav., art. L. 6331-55, al. 1^{er}) qui ne sont pas soumis à ce versement spécifique. *Adde*, C. trav., art. D. 6322-28, al. 2 et D. 6322-21.

(200) C. trav., art. L. 6322-39. *Adde*, CGI, art. 235 ter KJ. Si le versement a été opéré, l'employeur peut en obtenir restitution dans un délai de six mois à compter de la date de conclusion du CDI à condition d'adresser à l'OPCA une demande de remboursement accompagnée des copies des deux contrats de travail successifs (C. trav., art. D. 6322-30). L'OPCA doit procéder à la restitution des sommes dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande écrite de l'employeur (C. trav., art. D. 6322-31).

(201) À tout le moins s'agissant des réductions d'assiette.

(202) Cette déclaration, appelée déclaration sociale nominative, est mensuelle et doit être élaborée pour chaque salarié. Elle remplace la déclaration annuelle des données sociales (CSS, art. L. 133-5-3). – L'entreprise doit cependant pouvoir ajouter les rémunérations des VRP multicartes et soustraire celles des intermittents du spectacle (V. en ce sens : Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche n° 6-13-4).

(203) L. fin 1989, n° 88-1149, 23 déc. 1988, art. 20, I : JO 28 déc. 1988, p. 16320.

(204) C. trav., art. L. 6331-6 et L. 6331-30. *Adde*, CGI, art. 235 ter KC et 235 ter H bis. Le versement doit être effectué spontanément (BOI-TPS-FPC-40-20150506, spéc. n° 130) auprès du comptable public compétent accompagné du bordereau établi selon un modèle fixé par l'administration (bordereau n° 2485, formulaire Cerfa n° 13604) et déposé au plus tard le 30 avril de l'année qui suit celle du versement des rémunérations (CGI, art. 1679 bis B, § 4 ; C. trav., art. L. 6331-6, al. 2. *Adde*, CGI, art. 1678 quinquies, III). Les mêmes règles s'appliquent s'agissant de la contribution spécifique des salariés en contrat de travail à durée déterminée (C. trav., art. L. 6322-40 ; CGI, art. 235 ter KK). Une entreprise qui estime avoir versé des contributions à tort ne peut pas en demander la restitution à l'administration fiscale lorsqu'aucune insuffisance de versement spontané n'a été constatée (CAA Nantes, 1^{er} ch., 22 juin 2009, n° 08NT00635, *SASP En avant de Guingamp* : RJS 12/2009, n° 968).

(205) Le montant du versement au Trésor public est établi et recouvré selon les modalités et sous les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires (C. trav., art. L. 6331-6, al. 2).

de la formation professionnelle s'ils ne démontrent pas que le comité d'entreprise a délibéré des problèmes propres à l'entreprise relatifs à la formation⁽²⁰⁶⁾. La majoration de 50 % applicable à défaut de consultation du comité d'entreprise a été supprimée par la loi du 5 mars 2014⁽²⁰⁷⁾. Le paiement par l'employeur de ces différentes majorations ne le dispense pas des versements obligatoires. L'OPCA peut en effet obtenir le recouvrement de sa créance impayée⁽²⁰⁸⁾. Par ailleurs, l'employeur qui, par des moyens ou agissements frauduleux, a éludé ses obligations de financement est passible d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 €⁽²⁰⁹⁾. Il serait opportun de légaliser la pratique actuelle des OPCA qui consiste à refuser toute prise en charge de formation aux entreprises qui ne se sont pas acquittées de leurs obligations financières.

482. – Contrôle et contentieux. Les règles applicables au contrôle et au contentieux de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue sont celles qui s'appliquent en matière de taxe sur le chiffre d'affaires⁽²¹⁰⁾. Deux services distincts de l'administration, relevant chacun de ministères différents, sont toutefois compétents. Le rôle dévolu à chacun d'eux a été fixé par la Direction générale des finances publiques⁽²¹¹⁾. Cette dernière est compétente pour ce qui a trait à la détermination de la base imposable, la surveillance du dépôt dans les délais impartis des déclarations qui doivent être souscrites par les employeurs, la perception du versement éventuellement dû au Trésor, l'instruction du contentieux correspondant à ces diverses opérations et l'exécution au plan comptable des décisions de dégrèvement, quelle que soit l'autorité dont elles émanent⁽²¹²⁾. En revanche, relèvent exclusivement de la compétence des services de contrôle de la formation professionnelle⁽²¹³⁾, l'examen des dépenses consenties en faveur de celle-ci par l'employeur et dont ce dernier demande l'imputation sur le montant de la participation qui lui incombe ainsi que l'instruction du contentieux relatif à la réalité ou à la validité des dépenses de formation⁽²¹⁴⁾. L'appréciation de l'obligation de participer aux dépenses de formation incombe tant aux services de la Direction générale des finances publiques⁽²¹⁵⁾ qu'aux services de contrôle de la formation professionnelle⁽²¹⁶⁾. En cas de litige, la juridiction

(206) C. trav., art. L. 6331-12. *Adde*, CGI, art. 235 ter F. – Sur ce point, V. *supra*, n° 233.

(207) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, I, 11° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(208) Cass. soc., 12 déc. 1990, n° 89-11.334, *AFDAS c/ Sté des spectacles Lombroso* : *Bull. civ.* 1990, V, n° 656. – Cass. soc., 12 déc. 1990, n° 89-11.335, *AFDAS c/ Sté des productions du Daunou*, non publié au bulletin.

(209) C. trav., art. L. 6355-24, 1°.

(210) C. trav., art. L. 6331-8, al. 1^{er} et L. 6331-33, al. 1^{er}. *Adde*, CGI, art. 235 ter JA. En conséquence, le droit de reprise de l'administration s'exerce jusqu'à la fin de la troisième année suivant celle au cours de laquelle la taxe est devenue exigible (LPF, art. L. 176, al. 1^{er}). Lorsque le contribuable exerce une activité occulte ou lorsque l'administration a dressé un procès-verbal de flagrante fiscale, le droit de reprise de l'administration s'exerce jusqu'à la fin de la dixième année qui suit celle au titre de laquelle la taxe est devenue exigible (LPF, art. L. 176, al. 3).

(211) BOI-TPS-FPC-40-20150506, spéc. n° 180.

(212) *Ibid.*

(213) Les contrôles sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que par les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Ils sont préalablement formés, assermentés et commissionnés pour assurer les contrôles. Ils peuvent se faire assister par des agents de l'État. Ils sont tenus au secret professionnel (C. trav., art. L. 6361-5 ; C. pén., art. 226-13 et 226-14).

(214) BOI-TPS-FPC-40-20150506, spéc. n° 190.

(215) *Ibid.*

(216) C. trav., art. L. 6361-1 et L. 6361-4.

administrative est seule compétente et le juge judiciaire doit, s'il est saisi, relever d'office son incompétence⁽²¹⁷⁾. En outre, le recours contentieux doit être précédé d'un recours gracieux⁽²¹⁸⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

La collecte des contributions supplémentaires

483. – Contributions conventionnelles et versements volontaires. La loi du 5 mars 2014 a légalisé la collecte de contributions supplémentaires⁽²¹⁹⁾ qui n'ont pas la nature d'une taxe fiscale⁽²²⁰⁾. Cette catégorie comprend les contributions conventionnelles⁽²²¹⁾ (§ 1) et les versements volontaires des entreprises (§ 2).

§ 1. – Les contributions conventionnelles

484. – Création de la contribution. Les contributions conventionnelles doivent être versées⁽²²²⁾ en application « d'un accord professionnel national⁽²²³⁾ conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés »⁽²²⁴⁾. En l'absence de dispositions dérogoires, les conditions de droit commun nécessaires à la validité des accords de branche s'appliquent⁽²²⁵⁾. Toutefois, l'accord professionnel instituant une contribution conventionnelle ne peut pas être régional ou local⁽²²⁶⁾ : il doit être national⁽²²⁷⁾. Il est regrettable que la loi ne subordonne pas l'effectivité de la contribution conventionnelle à l'extension de l'accord⁽²²⁸⁾. Ce dernier peut en effet comporter des stipulations non conformes aux dispositions légales ou réglementaires. Une telle illicéité est source d'insécurité juridique pour les entreprises de la branche. Cette insécurité peut être réduite lorsque les partenaires

(217) Cass. soc., 28 avr. 2006, n° 04-12.484, FAF-TT c/ Sté Page intérim : Bull. civ. 2006, V, n° 156 ; RJS 7/2006, n° 875.

(218) C. trav., art. R. 6362-6.

(219) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 11, I, 4° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(220) V. sur ce point : J.-M. Luttringer, *Le financement de la formation professionnelle par les entreprises : le fiscal, le conventionnel, le volontaire. À l'écoute des silences de la loi*, chron. 86, mars 2014, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(221) Si les contributions conventionnelles existaient avant la loi du 5 mars 2014, elles ne peuvent désormais plus être confondues avec les contributions légales (J. Emsellem et D. Perrin-Pillot, *Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 2014, p. 1033, spéc. p. 1038).

(222) V. sur le caractère obligatoire de cette contribution : Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 00-21.493, FAF-PL c/ M. Jean-Louis Mares, non publié au bulletin. – Cass. soc., 18 janv. 1995, n° 92-18.823, AFDAS c/ SARL Anklero et a., non publié au bulletin.

(223) La loi ne vise que les accords professionnels et non les accords interprofessionnels. V. cependant en faveur de la possibilité d'instaurer une contribution conventionnelle par accord interprofessionnel : F. Fethi, *Les enjeux de la collecte des contributions supplémentaires* : Inffo Formation 2015, n° 873, p. 17.

(224) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 2.

(225) C. trav., art. L. 2232-6 et s.

(226) V. sur le champ d'application territorial des conventions de branche et des accords professionnels : C. trav., art. L. 2232-5.

(227) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 2.

(228) V. par analogie le régime applicable au Fonds de financement du paritarisme (C. trav., art. L. 2135-10, 4°) ou au portage salarial (Ord. n° 2015-380, 2 avr. 2015, relative au portage salarial, art. 8 : JO 3 avr. 2015, p. 6182). – V. égal. sur le régime applicable avant la loi du 5 mars 2014 : DGEFP, *Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des OPCA*, 9 juin 2011, question n° 4-3, p. 19-20.

sociaux subordonnent l'entrée en vigueur de l'accord à celle de l'arrêté d'extension. Une telle stipulation permet en outre de ne pas désavantager les entreprises qui adhèrent aux organisations professionnelles signataires de l'accord par rapport aux non-adhérents⁽²²⁹⁾.

485. – Objet de la contribution. La contribution conventionnelle doit avoir pour objet le « développement de la formation professionnelle continue »⁽²³⁰⁾. Cette formule particulièrement large laisse une importante marge de manœuvre aux partenaires sociaux⁽²³¹⁾. Ceux-ci peuvent décider d'affecter tout ou partie des financements conventionnels à certains dispositifs de formation, voire à certains publics⁽²³²⁾. Le financement d'activités sans rapport avec la formation professionnelle est cependant prohibé⁽²³³⁾.

486. – Régime de la contribution. La contribution conventionnelle supplémentaire ne peut être versée qu'à un OPCA⁽²³⁴⁾. Il revient à l'accord de branche de désigner l'organisme récipiendaire compétent. La contribution conventionnelle doit faire l'objet d'un suivi comptable distinct⁽²³⁵⁾ et être intégrée à cet effet dans une section financière spécifique⁽²³⁶⁾. Les contributions conventionnelles sont exclues de toute péréquation⁽²³⁷⁾ mais peuvent être amputées de frais de gestion et d'information⁽²³⁸⁾.

487. – Montant de la contribution. Puisque les partenaires sociaux sont libres d'instituer ou non une contribution conventionnelle, ils le sont également de déterminer son montant. Par souci de simplicité, celui-ci est quasi exclusivement exprimé sous la forme d'un taux appliqué à la même assiette que la contribution légale. Une participation forfaitaire est cependant envisageable⁽²³⁹⁾. L'accord

(229) À défaut d'une telle clause et en l'absence d'extension, l'accord de branche n'est applicable qu'aux entreprises membres des organisations professionnelles signataires (C. trav., art. L. 2262-1). Celles-ci devront donc payer l'éventuelle contribution conventionnelle instaurée par accord de branche tandis que les entreprises non adhérentes seront dispensées d'un tel versement.

(230) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 1^{er}.

(231) V., par ex. s'agissant d'une contribution conventionnelle « non créatrice de droits à formation », mutualisée dès son versement et affectée au redressement de la situation financière d'un OPCA, en l'espèce, le FORCO : Accord 6 janv. 2016, relatif au développement de la formation professionnelle dans les entreprises de vente à distance et au soutien de l'OPCA par la mise en place d'une contribution conventionnelle exceptionnelle, art. 2 : BOCC 2016/15, p. 432, spéc. p. 433, IDCC 2198, *Brochure JO* n° 3333, étendu par A. 7 juill. 2016, art. 16, NOR : ETST1619265A. – V. s'agissant de la question de savoir si les contributions conventionnelles peuvent financer des actions qui n'entrent pas dans le champ des actions de formation au sens du Code du travail : J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : *Dr. soc.* 2014, p. 1026, spéc. p. 1030-1031 ; *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : CDE 2014, dossier 14, spéc. p. 37-38.

(232) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-11, p. 20.

(233) En outre, les critères de qualité définis à l'article R. 6316-1 du Code du travail s'appliquent, selon l'administration, aux actions de formation financées au titre des contributions conventionnelles (DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 2, p. 3).

(234) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 1^{er}. – V. en ce sens : J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : *Dr. soc.* 2014, p. 1026, spéc. p. 1028.

(235) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 3.

(236) C. trav., art. R. 6332-22-1, III.

(237) C. trav., art. L. 6332-19, 2^e. – V. en ce sens : J.-P. Willems, *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : CDE 2014, dossier 14, spéc. p. 37. – J.-P. Willems, *Les OPCA : des organismes privés aux missions d'intérêt général*, *chron.* 86, mars 2014, p. 6, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(238) C. trav., art. R. 6332-37, al. 2. – Sur les frais de gestion et d'information des OPCA, V. *infra*, n° 509.

(239) V. en ce sens : J.-P. Willems, *Les OPCA : des organismes privés aux missions d'intérêt général*, *chron.* 86, mars 2014, p. 3, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

de branche peut également prévoir des contributions différenciées selon la taille des entreprises⁽²⁴⁰⁾. Dans ce cas, un suivi comptable distinct s'applique à chaque contribution⁽²⁴¹⁾. En conséquence, la mutualisation des contributions conventionnelles est, par rapport à celle des contributions légales, singulière : elles ne sont pas mutualisées au niveau de l'OPCA mais de la branche⁽²⁴²⁾. En pratique, de nombreuses branches se sont dotées d'accords relatifs à la formation professionnelle, notamment pour adapter leurs stipulations aux exigences de la loi du 5 mars 2014⁽²⁴³⁾. La plupart d'entre elles ont fait le choix d'instaurer une contribution conventionnelle⁽²⁴⁴⁾.

§ 2. – Les versements volontaires

488. – Lacunes de la loi. Les versements volontaires des entreprises sont très peu encadrés par les textes. S'ils ont été admis par la loi du 5 mars 2014⁽²⁴⁵⁾, ils existaient, de fait, avant son entrée en vigueur⁽²⁴⁶⁾. Ce désintérêt de la loi ne doit pas masquer les enjeux considérables, d'ordre financier, juridique ou politique, attachés à ces sommes et à leur utilisation.

489. – Objet des versements volontaires. À l'instar des contributions conventionnelles, les versements volontaires des entreprises ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue⁽²⁴⁷⁾. De même, les critères de qualité s'appliquent, selon l'administration, aux actions de formation financées *via* des versements volontaires⁽²⁴⁸⁾.

(240) La différence peut concerner aussi bien le montant de la contribution que son objet (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-11, p. 20).

(241) *Ibid.*

(242) V. en ce sens : J.-P. Willems, *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : CDE 2014, dossier 14, spéc. p. 37 – J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026, spéc. p. 1028. – J.-P. Willems, *Les OPCA : des organismes privés aux missions d'intérêt général*, chron. 86, mars 2014, p. 6, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html> : « Il ne s'agit pas d'une mutualisation au niveau de l'ensemble de l'OPCA mais au niveau de la branche qui a créé l'obligation. En effet, les sommes collectées ne pouvant être utilisées que pour les actions prévues par l'accord, elles ne sont pas utilisables en dehors de ce cadre et de fait elles "appartiennent" à la branche ».

(243) Cf. J.-M. Luttringer, *Premières tendances de la négociation collective de branche sur la formation après la loi du 5 mars 2014 : des « guides méthodologiques » plus que des accords innovants*, chron. 98, mai 2015, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(244) Sur soixante et un accords de branche recensés, quarante-trois ont instauré une contribution conventionnelle. Le taux conventionnel le plus élevé est de 1,72 % (Accord 16 janv. 2015, relatif au financement de la formation professionnelle dans les missions locales et PAIO, IDCC 2190, *Brochure JO* n° 3304, art. 1.4 : BOCC 2015/11, p. 99, spéc. p. 100, étendu par A. 29 juin 2015, portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015, art. 11 : JO 3 juill. 2015, NOR : ETST1515567A) tandis que le plus faible est de 0,025 % (Accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 déc. 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, IDCC 1486, *Brochure JO* n° 3018, art. 2 : BOCC 2015/34, p. 98, spéc. p. 109, étendu par A. 20 nov. 2015 : JO 8 déc. 2015, NOR : ETST1529161A).

(245) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 11, I, 4° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(246) M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592, spéc. p. 595.

(247) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 1^{er}.

(248) DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatives à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 2, p. 3.

490. – Modalités de versement. À la différence des contributions conventionnelles, les versements volontaires des entreprises ne sont pas mutualisés au sein d'une section financière spécifique⁽²⁴⁹⁾. Ils font cependant l'objet d'un suivi comptable distinct⁽²⁵⁰⁾. L'administration considère que les versements volontaires sont susceptibles de prendre au moins deux formes : 1) celle d'une « participation personnelle de l'entreprise pour les activités de conseil, de diagnostic ou de gestion administrative effectuées par l'OPCA au regard du coût de la prestation et, le cas échéant, de la taille des entreprises et du public visé »⁽²⁵¹⁾ ; 2) celle d'une « participation personnelle de l'employeur en abondement d'une prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA pour le financement d'une formation qui peut tenir compte de la taille des entreprises, du public visé et du coût de la formation »⁽²⁵²⁾. Ces deux formes suscitent des interrogations. S'agissant de la première, comment une participation personnelle, censée être unilatéralement décidée dans son principe et son montant par l'entreprise, peut-elle tenir compte de l'importance de ses effectifs ? S'agissant de la seconde, elle est contestable si elle implique que l'OPCA n'est pas destinataire des fonds⁽²⁵³⁾. Comment pourrait-il alors en assurer un suivi comptable distinct⁽²⁵⁴⁾ ?

491. – Intérêt des versements volontaires pour les OPCA. D'un point de vue financier, la perception par les OPCA de versements volontaires peut s'avérer nécessaire à leur survie⁽²⁵⁵⁾. Soumis à une baisse importante de leur collecte⁽²⁵⁶⁾, les OPCA peuvent ainsi percevoir de nouvelles ressources prises en compte dans le calcul de leur seuil de collecte⁽²⁵⁷⁾.

492. – OPCA compétent. L'intérêt pour les OPCA de percevoir des versements volontaires a été renforcé par la publication au mois de décembre 2014 d'une circulaire administrative qui a provoqué un débat houleux entre la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et un certain nombre d'OPCA de branche ou interbranches. L'administration de la formation professionnelle estime que les contributions volontaires des entreprises peuvent être versées soit auprès de l'OPCA désigné par l'accord de branche dont elle relève, soit auprès d'un OPCA interprofessionnel, soit à l'un et à l'autre de ces organismes⁽²⁵⁸⁾. Douze OPCA de

(249) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, questions n° 2-14, p. 21 et 2-20, p. 24. – C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 2, *a contrario*.

(250) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 3.

(251) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-14, p. 21.

(252) *Ibid.*

(253) La loi impose que les versements volontaires soient collectés par l'OPCA (C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 1^{er}).

(254) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 3.

(255) L. Gérard, *Formation : les budgets vont diminuer : Entreprise et Carrières* 3 au 9 juin 2014, n° 1195, p. 20, spéc. p. 21.

(256) La collecte au titre du plan de formation devrait baisser de 80 % suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 (C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA] pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 5). Cette baisse est estimée à un milliard d'euros (F. Fethi, *Les enjeux de la collecte des contributions supplémentaires : Inffo Formation* 2015, n° 873, p. 17).

(257) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-14, p. 21. – À défaut de pouvoir collecter annuellement au moins 100 millions d'euros, les OPCA ne peuvent être agréés (C. trav., art. R. 6332-9).

(258) DGEFP, *ibid.* – Selon certains, cette position serait corroborée par les travaux préparatoires de la loi du 5 mars 2014 (J.-P. Gille, *Rapp. AN n° 1754*, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif

branche⁽²⁵⁹⁾ ont contesté cette position par un courrier commun adressé à la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle⁽²⁶⁰⁾. Les signataires de cette lettre estiment notamment que les contributions supplémentaires doivent, par définition, s'ajouter aux versements légaux⁽²⁶¹⁾ avec lesquels elles doivent être articulées⁽²⁶²⁾. Ils signalent également qu'un agrément interprofessionnel n'est pas un agrément universel, car il est limité au périmètre des branches qui ont désigné un OPCA interprofessionnel⁽²⁶³⁾ ou de celles qui n'ont procédé à aucune désignation. Au demeurant, les OPCA ne peuvent disposer que d'un seul agrément valable pour l'ensemble des contributions qu'ils perçoivent qu'elles soient légales ou supplémentaires⁽²⁶⁴⁾. Les textes relatifs au financement du paritarisme énoncent enfin que la rémunération des organisations syndicales et professionnelles gestionnaires des OPCA interprofessionnels est assurée exclusivement grâce aux contributions des entreprises n'appartenant pas à une branche ayant désigné un OPCA par accord collectif étendu⁽²⁶⁵⁾. Pour les auteurs du courrier, cette règle confirme implicitement que les OPCA interprofessionnels n'ont pas à assurer de rôle de gestion au profit des entreprises comprises dans le champ d'application d'un accord de branche désignant un OPCA. À ces arguments techniques s'ajoute un élément politique : l'interprétation de l'administration conduit à instaurer une concurrence entre les OPCA de branche et les OPCA interprofessionnels⁽²⁶⁶⁾ s'agissant de la perception de contributions volontaires⁽²⁶⁷⁾. Pourtant, cette interprétation est à contre-courant

à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 252) et par l'utilisation du pluriel au sein de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail (cf. F. Morel, *Quel rôle pour les branches et les entreprises en matière de financement du plan de formation ?* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1668, p. 5, spéc. p. 7-8). – Ce débat rappelle celui qui a agité la sphère de la protection sociale complémentaire au sujet des clauses de désignation et de migration. V. not. sur ce point : G. Briens, *Clauses de désignation : quelques réflexions « post-traumatiques »* : *JCP S* 2013, 1308. – Ph. Coursier, *Clauses de désignation : à quand la fin de l'ancien régime ?* : *JCP S* 2015, 1141. – J. Barthélémy, *Solidarité et protection sociale complémentaire* : *RJS* 10/2015, p. 571.

(259) Actaliens, ANFA, Constructyts, FAFIH, FAFSEA, Intergros, OPCALIM, OPCA-Transports & Services, OPCABAIA, UNIFAF, OPCA-Défi et OPCA 3+.

(260) Courrier daté du 3 février 2015 adressé à M^{me} Wargon, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle signé par douze présidents et vice-présidents d'OPCA de branche.

(261) Certains estiment à l'inverse que le caractère supplémentaire s'apprécie par rapport aux contributions légales et non par rapport à l'organisme qui les perçoit (cf. F. Morel, *Quel rôle pour les branches et les entreprises en matière de financement du plan de formation ?* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1668, p. 5, spéc. p. 7).

(262) Selon les auteurs du courrier, les versements volontaires permettent à une entreprise de bénéficier d'un surcroît de financement lorsque les prises en charge légales s'avèrent insuffisantes. À défaut de pouvoir bénéficier d'une telle articulation, le versement volontaire d'une entreprise ne trouve sa justification que dans les contreparties offertes par l'OPCA. Or, de telles contreparties relèvent d'un champ concurrentiel et constituent une activité de marché qui ne peut être réservée aux seuls OPCA. – V. égal. sur ce point : J.-P. Willems, *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires agréés* : *CDE* 2014, dossier 14, spéc. p. 38 ; *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : *Dr. soc.* 2014, p. 1026, spéc. p. 1029-1030.

(263) Sur la licéité d'une telle désignation, V. *infra*, n° 500.

(264) À cet élément s'ajoute celui tiré de l'abrogation de l'article R. 6332-47 du Code du travail. Ce texte prévoyait qu'un accord constitutif d'un OPCA ne pouvait interdire l'adhésion d'une entreprise auprès d'un OPCA interprofessionnel. Selon les auteurs du courrier, cette abrogation prive de base juridique l'intervention des OPCA interprofessionnels auprès de toutes les entreprises. Cependant, cet élément n'empêche pas à lui seul la conviction dans la mesure où l'abrogation de l'article R. 6332-47 du Code du travail résulte surtout de la suppression, initiée par la loi du 5 mars 2014, de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation.

(265) C. trav., art. R. 2135-28, I, 2°, al. 4.

(266) V., par ex. s'agissant de l'entreprise Metarom France qui verse ses contributions légales à OPCA Défi et effectue des versements volontaires à OPCALIA : V. Grasset-Morel, *Les OPCA, en première ligne aux côtés des entreprises* : *FPC Actualités* 2016, n° 119, p. 4, spéc. p. 5.

(267) Les entreprises pourront lancer des appels d'offres auprès de plusieurs OPCA afin de savoir lequel de ces organismes propose la meilleure offre de services en contrepartie de versements volontaires. Or, selon les auteurs du courrier, les OPCA sont des organismes à but non lucratif exerçant une activité d'intérêt général. Ils n'ont pas vocation à développer des pratiques commerciales. À défaut, ces organismes risquent une requalification de cette

du mouvement engagé par la loi du 5 mars 2014 consistant à confier la collecte des contributions relatives à la formation professionnelle à un organisme unique par entreprise⁽²⁶⁸⁾.

493. – Selon la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), l'ensemble de ces arguments n'apparaissent pas « contenir d'éléments juridiques décisifs » permettant de considérer que seul un même OPCA peut recevoir les contributions légales, conventionnelles et volontaires d'une même entreprise⁽²⁶⁹⁾. « L'argumentation » retenue par l'administration⁽²⁷⁰⁾ se borne à reprendre les positions déjà émises notamment par voie de circulaire⁽²⁷¹⁾. Alors qu'elle réitère sa doctrine selon laquelle la contribution volontaire de l'entreprise peut être proposée comme une prestation détachable des fonds mutualisés, l'administration prétend « apaiser les craintes des OPCA » et éviter « des pratiques de nature commerciale qui ne relèvent pas des missions des OPCA »⁽²⁷²⁾. Le courrier de la DGEFP semble pourtant avoir satisfait à court terme les OPCA qui avaient contesté la position initiale de l'administration⁽²⁷³⁾.

494. – **Offre de services des OPCA.** L'interprétation de l'administration et la comptabilisation des versements volontaires dans le seuil de collecte des OPCA amènent nombre de ces organismes à développer une offre de services à destination des entreprises adhérentes⁽²⁷⁴⁾. L'objet de ces offres est d'inciter les entreprises à effectuer des versements volontaires⁽²⁷⁵⁾. L'accord constitutif d'AGEFOS-PME prévoit que toute entreprise peut lui verser des contributions volontaires pour bénéficier

activité en prestation de services à but lucratif. – V. égal. sur ce point : J.-P. Willems, *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : CDE 2014, dossier 14, spéc. p. 39 ; *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026, spéc. p. 1029-1030 – V., sur l'appréciation par l'administration fiscale du caractère lucratif d'une activité s'agissant de l'impôt sur les sociétés, de la taxe sur la valeur ajoutée, de la cotisation foncière des entreprises et le cas échéant de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises : BOI-IS-CHAMP-10-50-10-20-20120912.

(268) La volonté du législateur de créer un « guichet unique » en matière de collecte des fonds de la formation professionnelle trouve traduction, d'une part, dans la suppression de la mission de collecte confiée aux OPACIF et, d'autre part, dans l'habilitation des OPCA de branche à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage (C. trav., art. R. 6242-1). Sur ce point, V. *infra*, n° 525.

(269) Courrier daté du 11 mars 2015 adressé aux douze présidents et vice-présidents d'OPCA de branche signé par la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

(270) L'administration rejette parfois sans aucun fondement les interrogations des OPCA. Par exemple, s'agissant de l'argument tiré des règles de financement du paritarisme, le courrier de la DGEFP énonce lapidairement que « les règles de financement du paritarisme sont inopérantes au regard du sujet qui nous intéresse ». De même, pour minimiser les risques afférents à la qualification de pratiques commerciales, l'administration précise que ce risque « existait déjà précédemment sans que cela n'ait jamais été considéré comme ouvrant un champ concurrentiel entre les organismes ». Cette position est d'autant plus paradoxale que l'administration considère que ces inquiétudes « ne sont pas sans fondements » et que les risques en la matière « ne sont pas négligeables ». Au demeurant, ces inconvénients avaient déjà été identifiés par l'Inspection générale des affaires sociales et la doctrine avant la loi du 5 mars 2014 (cf. D. Soldini, *Les OPCA prestataires de service et le droit de la concurrence* : Dr. soc. 2008, p. 1217. – P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 33-34).

(271) L'administration est d'ailleurs consciente de l'insuffisance de sa réponse puisque le courrier est conclu par la phrase suivante : « Tout en étant consciente de ne pas répondre totalement à votre [interrogation] en ce qui concerne les OPCA destinataires des contributions volontaires des entreprises ».

(272) Courrier daté du 11 mars 2015 adressé aux douze présidents et vice-présidents d'OPCA de branche signé par la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

(273) C. Marty, *Concurrence entre OPCA : la position de la DGEFP préserve les politiques de branche (courrier de douze OPCA)* : AEF Dépêche 20 mai 2015, n° 500731.

(274) V. sur ce point : A. Bariet, *Les OPCA peaufinent leur offre de conseil*, ActuEL-RH.fr, 11 janv. 2016.

(275) V., par ex. s'agissant d'OPCALIA, du FORCO et de l'AFDAS : L. Gérard, *Formation : les budgets vont diminuer : Entreprise et Carrières* 3-9 juin 2014, n° 1195, p. 20, spéc. p. 27.

de son offre de services⁽²⁷⁶⁾ *via* « l'adhésion volontaire plan de formation »⁽²⁷⁷⁾ ou « l'adhésion volontaire garantie formation »⁽²⁷⁸⁾. OPCALIA prévoit dans son accord constitutif que son offre de services comprend notamment des études, recherches, missions, prédiagnostics, opérations de « positionnement » de stagiaires, évaluation, préconseil en GPEC, accompagnement pour la mise en œuvre ou le développement d'outils de ressources humaines, gestion documentaire, gestion administrative, gestion logistique d'actions de formation, appui à la mise en œuvre d'actions résultant du plan de formation, ou à une politique d'achat de formation⁽²⁷⁹⁾. Ces pratiques ne sont pas sans soulever des questions en termes de concurrence⁽²⁸⁰⁾, même si la Cour de justice des Communautés européennes a naguère admis de « faire échapper au droit de la concurrence les conventions collectives poursuivant des objectifs de politique sociale bien qu'elles puissent avoir des effets restrictifs sur le marché »⁽²⁸¹⁾. La mutualisation peut être en effet considérée comme un avantage concurrentiel que n'ont pas d'autres prestataires de services par rapport aux OPCA⁽²⁸²⁾.

SECTION 2

Les organismes de financement

495. – OPCA, OPACIF, FPSPP. Le financement de la formation professionnelle continue est assuré par divers organismes. Certains, tels les organismes collecteurs paritaires agréés (Sous-section 1), ont une vocation générale tandis que d'autres sont appelés à jouer un rôle spécifique (Sous-section 2).

(276) Avenant 6 janv. 2015 à l'accord du 6 juillet 2011, relatif à l'OPCA AGEFOS-PME, art. 6.1 : BOCC 2015/12, p. 52, spéc. p. 59.

(277) Il s'agit d'une adhésion, annuelle ou pluriannuelle, pour la gestion de tout ou partie du plan de formation (cf. Avenant 6 janv. 2015 à l'accord du 6 juillet 2011, relatif à l'OPCA AGEFOS-PME, art. 6.2 : BOCC 2015/12, p. 52, spéc. p. 59).

(278) Cette formule vise à proposer, au-delà des services figurant dans la formule adhésion volontaire plan de formation, à garantir à l'entreprise de lui permettre d'être en conformité vis-à-vis des états récapitulatifs des parcours professionnels des salariés et à alléger sa charge administrative par la mise à disposition d'outils de gestion de la formation. L'OPCA lui adresse également un suivi analytique de ses dépenses de formation ainsi qu'un historique des formations financées. La durée de l'adhésion à cette formule est obligatoirement de trois ans. (Avenant 6 janv. 2015 à l'accord du 6 juillet 2011, relatif à l'OPCA AGEFOS-PME, art. 6.3 : BOCC 2015/12, p. 52, spéc. p. 59).

(279) Accord 27 janv. 2015, portant application pour OPCALIA de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 8.2 : BOCC 2015/23, p. 59, spéc. p. 67.

(280) Ces questions ont d'ailleurs été soulevées avant la loi du 5 mars 2014. (cf. D. Soldini, *Les OPCA prestataires de service et le droit de la concurrence* : Dr. soc. 2008, p. 1217).

(281) J. Mouly, *La fondamentalisation du droit du travail* : Rev. dr. Assas oct. 2015, n° 11, p. 93, spéc. p. 113, note 158. – Adde, CJCE, plén., 21 sept. 1999, aff. C-67/96, *Albany International BV c/ Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* : Rec. CJCE 1999, I, p. 05751, concl. F. G. Jacobs – X. Prétot, *La Cour de justice des Communautés européennes et les fonds de pension néerlandais* : Dr. soc. 2000, p. 106.

(282) N. Maggi-Germain, *Le plan de formation de l'entreprise* : Dr. soc. 2013, p. 941, spéc. p. 953. – V. égal. en faveur d'une clarification des activités des OPCA qui relèvent du service public et celles répondant à une logique de prestation commerciale : C. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 23, Prop. n° 2. – D. Soldini, *Paritarisme et droit de la concurrence* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 65, spéc. p. 68. – V. égal. pour une proposition de répartition entre les missions qui relèvent de l'intérêt général et celles qui relèvent d'une offre de services : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 43.

SOUS-SECTION 1

Les organismes généraux : les OPCA

496. – Histoire des OPCA. Les organismes collecteurs paritaires agréés⁽²⁸³⁾ sont les héritiers des associations de formation et des fonds d'assurance formation⁽²⁸⁴⁾. Les premières ont été créées par la pratique en l'absence de dispositions textuelles tandis que les seconds sont apparus techniquement avec la loi du 31 décembre 1968 relative à la rémunération des stagiaires⁽²⁸⁵⁾. Les fonds d'assurance formation étaient créés par convention et alimentés grâce aux contributions versées par les employeurs et les salariés⁽²⁸⁶⁾. Hormis l'accroissement significatif de l'intervention étatique dans la gestion des organismes, les OPCA tels qu'ils existent aujourd'hui présentent beaucoup de similitudes avec les fonds d'assurance-formation d'hier⁽²⁸⁷⁾. Ceux-ci n'ont vu le jour qu'une fois apparue l'obligation de dépense⁽²⁸⁸⁾ instaurée par la loi du 16 juillet 1971⁽²⁸⁹⁾. Plusieurs éléments nécessaires à une mutualisation efficace ont, très tôt, été identifiés⁽²⁹⁰⁾, sans être respectés. Pour que le mécanisme fonctionne, il faut que : 1) les organismes collectent suffisamment de fonds et qu'ils ne soient pas trop nombreux et éparpillés pour structurer un réseau accessible aux entreprises ; 2) l'ensemble de l'édifice soit simple pour les employeurs et les salariés⁽²⁹¹⁾. Or, entre 1972 et 1975, ce sont soixante-huit fonds d'assurance formation qui ont été agréés⁽²⁹²⁾. Pire, cette profusion d'organismes est allée de pair avec

(283) Souvent abrégés « OPCA », les organismes collecteurs paritaires agréés devraient aujourd'hui s'appeler les OCPA.

(284) La doctrine considère généralement que les OPCA sont davantage les héritiers des associations de formation que des fonds d'assurance formation. V. en ce sens : J. Barthélémy, *Le concept de paritarisme et les modalités de sa déclinaison : Semaine sociale Lamy 2010*, suppl., n° 1434, p. 14, spéc. p. 15. – C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation : Semaine sociale Lamy 2010*, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 36.

(285) L. n° 68-1249, 31 déc. 1968, relative à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 12 : JO 3 janv. 1969, p. 74, spéc. p. 75. – Les fonds d'assurance formation (souvent abrégés FAF) ont été définis comme « des organismes habilités à collecter des fonds et à les utiliser en vue de couvrir les besoins de formation manifestés par les entreprises adhérentes et/ou les travailleurs de ces entreprises » (J.-M. Belorgey, *Les fonds d'assurance formation : Dr. soc.* 1973, p. 73).

(286) Les contributions versées par les salariés ont, depuis lors, été supprimées. – V. en faveur d'une transformation de l'obligation fiscale en cotisation sociale comprenant une part salariale : J.-M. Luttringer, *Réflexions sur les rapports entre formation continue et négociation collective*, in N. Aliprantis et F. Kessler (ss dir.), *Le droit collectif du travail* : Mél. H. Sinay, Peter Lang, 1994, p. 43, spéc. p. 54.

(287) Les fonds d'assurance-formation devaient être agréés (D. n° 71-978, 10 déc. 1971, fixant les modalités d'application des articles 14-2°, 32-I, 34, 46 et 47 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, relatifs au fonds d'assurance formation, art. 1^{er} : JO 11 déc. 1971, p. 12084) et pouvaient recevoir des contributions volontaires des entreprises (J.-M. Belorgey, *Les fonds d'assurance formation : Dr. soc.* 1973, p. 73, spéc. p. 75).

(288) J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 68, n° 58. – P. Déjean, *Les problèmes juridiques posés par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle : Dr. soc.* 1996, p. 43.

(289) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 14 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037. Cette loi a abrogé, tout en en reprenant le contenu (art. 32 et 53) la loi du 31 décembre 1968. Cependant, la loi du 16 juillet 1971 a permis que les cotisations versées aux fonds d'assurance formation s'imputent sur l'obligation de participer des employeurs (L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 14, 2° : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037. – J.-M. Belorgey, *Les fonds d'assurance formation : Dr. soc.* 1973, p. 73).

(290) J.-M. Belorgey, *Les fonds d'assurance formation : Dr. soc.* 1973, p. 73, spéc. p. 76.

(291) *Ibid.*

(292) P. Déjean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation : Dr. soc.* 1977, p. S.33, note 3. – Il faut ajouter les fonds d'assurance formation des non-salariés qui ne sont pas moins nombreux : quarante-huit fonds d'assurance-formation ont été créés dans l'artisanat, sans compter ceux des exploitants agricoles, des commerçants (dix organismes) et des professionnels libéraux. Toutefois, les fonds d'assurance-formation des non-salariés ne connaissent pas, à la différence de ceux des salariés, de participation obligatoire (R. de Sars, *Les fonds d'assurance formation : Dr. soc.* 1979, p. S.68, spéc. p. S.69-70 et S.74). En 1985, il existait quatre-vingt-treize fonds d'assurance-formation de salariés (J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 69, n° 59, note 2).

celle des associations de formation⁽²⁹³⁾. Ces entités créées à l'initiative de groupements patronaux⁽²⁹⁴⁾ assuraient tant une mission de formation que de collecte de fonds⁽²⁹⁵⁾ et avaient les faveurs du CNPF⁽²⁹⁶⁾ en raison du recul du paritarisme qui y était pratiqué⁽²⁹⁷⁾. Après avoir été intégrées au sein du « nouveau » Code du travail de 1973⁽²⁹⁸⁾, les dispositions relatives aux fonds d'assurance-formation des salariés ont été précisées par la loi du 17 juillet 1978 : la mise en place de ces fonds ne pouvait intervenir qu'au sein d'une ou plusieurs branches⁽²⁹⁹⁾. La simplification apportée ne sera que symbolique. Sont créés en 1982 des organismes paritaires agréés par l'État pour collecter la fraction de la participation des employeurs affectée au financement des congés individuels de formation⁽³⁰⁰⁾. Le législateur a compliqué encore l'édifice en créant les organismes de mutualisation agréés⁽³⁰¹⁾, spécifiques à l'alternance⁽³⁰²⁾. Toutefois, en dépit des apparences, il ne s'agit pas de nouveaux organismes : seuls les fonds d'assurance-formation et les associations de formation pouvaient être agréés en cette qualité⁽³⁰³⁾. Ce processus a été reproduit s'agissant des organismes collecteurs agréés⁽³⁰⁴⁾ chargés de mutualiser les fonds des employeurs de moins de dix salariés⁽³⁰⁵⁾. La prolifération des organismes et la superposition des agréments⁽³⁰⁶⁾ étaient d'une telle complexité que même leur recensement posait problème à l'administration et aux partenaires sociaux⁽³⁰⁷⁾. La restructuration de ce

(293) Souvent abrégée « ASFO ». – R. de Sars, *Les fonds d'assurance formation* : Dr. soc. 1979, p. S.68, spéc. p. S.69.

(294) C. Mazaud, *Les groupements professionnels : leur rôle dans la formation continue* : Dr. soc. 1978, p. 242. – J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 85, n° 78 ; *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : Dr. soc. 1976, p. 43, spéc. p. 49. – M. Le Segretain du Patis, *Les conventions conclues par les groupements professionnels* : Dr. soc. 1977, p. 73.

(295) P. Déjean, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : Dr. soc. 2008, p. 1186, spéc. p. 1187. – C. Goasguen, Rapp. n° 1241 de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle, 18 mai 1994, t. 1, p. 67.

(296) En 1992, les associations de formation représentaient 71 % des collecteurs et 62 % du montant de la collecte (C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 44, note 19).

(297) J.-M. Luttringer, *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* : Dr. soc. 1995, p. 278, spéc. p. 280-281 ; *La réforme du droit de la formation professionnelle continue mai 1981 – mai 1984* : Dr. soc. 1984, p. 355, spéc. p. 362.

(298) D. n° 73-1046, 15 nov. 1973, relatif au Code du travail, art. 1^{er} et 34 : JO 21 nov. 1973, p. 12377, spéc. p. 12389.

(299) L. n° 78-754, 17 juillet 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 11 : JO 18 juill. 1978, p. 2857, spéc. p. 2860.

(300) L. fin. rect. 1982, n° 82-1152, 30 déc. 1982, art. 27 : JO 31 déc. 1982, p. 3995, spéc. p. 3998. – V. sur l'histoire du financement du congé individuel de formation : P. Guilloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996, p. 109 et s., spéc. p. 133. – Le régime de ces organismes a ensuite été précisé : L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélatrice du Code du travail, art. 29 : JO 25 févr. 1984, p. 683, spéc. p. 686.

(301) Souvent abrégés « OMA ».

(302) L. fin. 1985, n° 1984-1208, 29 déc. 1984, art. 30 : JO 30 déc. 1984, p. 4060, spéc. p. 4064-4065. – D. n° 85-283, 20 févr. 1985, pris pour l'application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208, 29 déc. 1984), relatif aux conditions de gestion des organismes de mutualisation agréés mentionnés au IV dudit article : JO 21 févr. 1985, p. 2271.

(303) J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 77, n° 68 ; *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* : Dr. soc. 1995, p. 278, spéc. p. 281.

(304) Souvent abrégés « OCA ».

(305) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 28 : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 173-174. – J.-M. Luttringer, *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* : Dr. soc. 1995, p. 278, spéc. p. 281.

(306) Il existait au début des années 1990 deux cent cinquante-cinq organismes collecteurs qui totalisaient quatre cent trente-sept agréments (Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 11-1-1). – V. égal. A. Tarby, *Paritarisme et institutions de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1995, p. 914, spéc. p. 919.

(307) C. Goasguen, Rapp. n° 1241 de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle, 18 mai 1994, t. 1, p. 68 : « Le cumul de plusieurs agréments par une même structure (plan de formation, OMA, OCA pour la collecte des fonds émanant d'entreprises de moins de 10 salariés, CIF) rend

paysage s'imposait⁽³⁰⁸⁾. Elle est d'abord intervenue avec la loi du 20 décembre 1993 qui a mis fin à l'ensemble des agréments des organismes collecteurs avec effet au 31 décembre 1995⁽³⁰⁹⁾. Cette procédure a été à nouveau utilisée par la loi du 24 novembre 2009⁽³¹⁰⁾. À l'occasion de cette réforme, le seuil de collecte des organismes paritaires collecteurs agréés est passé de 15 à 100 millions d'euros⁽³¹¹⁾. L'effet sur le nombre d'organismes a été radical⁽³¹²⁾ : dans un bref laps de temps, ils sont passés de soixante-cinq à vingt⁽³¹³⁾. La place croissante de l'État dans l'organisation et le fonctionnement des OPCA⁽³¹⁴⁾ a contribué à faire d'eux des organismes de droit privé investis d'une mission de service public⁽³¹⁵⁾. Cette qualification était inéluctable

difficile toute totalisation des organismes collecteurs paritaires. C'est la raison pour laquelle la Délégation à la formation professionnelle n'avance pas de statistiques précises mais une estimation de ces organismes collecteurs. Ainsi a-t-elle indiqué (...) que le nombre de ces organismes est "de l'ordre de 255". 144 d'entre eux n'atteignent pas 15 millions de Francs de collecte et 211 n'atteignent pas 50 millions de Francs. Mais, même au sein de cette évaluation, le chiffre retenu pour les OMA n'est pas fiable. Le nombre d'OMA recensés par la délégation (199) ne correspond pas aux chiffres de l'Agefal, instance paritaire chargée de gérer le compte unique de l'alternance émanant des excédents financiers des OMA, pour qui le nombre d'OMA est de 197. Parmi ces collecteurs, le CNPF déclare connaître 170 ASFO, tandis que la Délégation à la formation professionnelle en a recensé 142 et l'Agefal 133 ».

- (308) En 1995, le nombre d'organismes est passé à quatre-vingt-dix-huit pour un total de cent onze agréments (B. Drea-no, *Le contrôle des organismes collecteurs* : Dr. soc. 2008, p. 1222, spéc. p. 1223). V. égal. sur ce point : M.-J. Gomez-Mustel, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. Moreau, ANRT, 1999, p. 100-102. – P. Déjan, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : Dr. soc. 2008, p. 1186, spéc. p. 1187. – Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 310 et s., n^{os} 449 et s.
- (309) L. quinquennale n^o 93-1313, 20 déc. 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 74 : JO 21 déc. 1993, p. 17776, spéc. p. 17783-17784. – Après la fin de la période transitoire, les organismes collecteurs paritaires susceptibles d'être agréés ne pouvaient avoir qu'une compétence nationale, interrégionale ou régionale. – J.-M. Luttringer, *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* : Dr. soc. 1995, p. 278, spéc. p. 281 : « Le seuil de collecte fixé à 100 millions de francs, exigé pour les collecteurs de branche, entraîne la disparition de certains d'entre eux et conduit à des regroupements pour ceux qui n'ont pas la taille requise. Le principe d'incompatibilité entre la fonction de collecteur et celle de dispensateur conduit à la suppression des associations de formation (ASFO) ».
- (310) L. n^o 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 43 : JO 25 nov. 2009, p. 20206. L'ensemble des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés devait expirer le 1^{er} janvier 2012.
- (311) D. n^o 2010-1116, 22 sept. 2010, relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, art. 6 : JO 24 sept. 2010, p. 17335. Le seuil de collecte de 100 millions d'euros est toujours en vigueur à ce jour (cf. C. trav., art. R. 6332-9). Cette mesure résulte directement d'une préconisation de l'Inspection générale des affaires sociales (P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés [OPCA, OPACIF & FAF]*, Rapp. IGAS n^o RM2008-023 P, mars 2008, p. 40).
- (312) S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *Le nouveau paysage de la formation professionnelle : Semaine sociale Lamy* 2011, n^o 1488, p. 3, spéc. p. 4.
- (313) Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 94.
- (314) V. pour une critique de l'atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux : J. Barthélémy, *Le concept de paritarisme et les modalités de sa déclinaison : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n^o 1434, p. 14, spéc. p. 18.
- (315) T. confl., 14 nov. 2011, n^o C3804, Sté BLV Consulting Group. – CE, 1^{re} et 6^{es} ss-sect. réunies, 14 mai 2014, n^o 355924, *Fédération UNSA Spectacle et communication* : Rec. CE 2014, tables ; RJS 8-9/2014, n^o 646. – F. Falise, *La valeur ajoutée du paritarisme dans le domaine de la formation professionnelle continue, le paritarisme à l'épreuve de la décentralisation dans le champ de la formation professionnelle : une approche patronale : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n^o 1434, p. 54, spéc. p. 56. – V. égal. sur ce point : CE, sect., 22 févr. 2007, n^o 264541, *Assoc. du personnel relevant des établissements pour inadaptés*. – J.-F. Lachaume, et al., *Droit administratif, Les grandes décisions de la jurisprudence*, PUF, coll. « Thémis », 16^e éd., 2014, p. 277-290. – Adde, courrier daté du 11 mars 2015 adressé aux douze présidents et vice-présidents d'OPCA de branche signé par la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. – Contra, J.-P. Willems, *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : CDE 2014, dossier 14, spéc. p. 36 ; *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026, spéc. p. 1027. – Pour justifier sa position M. Willems soutient que la formation professionnelle continue est une activité de marché. Si cet élément peut à la rigueur s'appliquer aux organismes de formation (encore que le fait que la formation soit une activité de marché n'empêche pas que des organismes de formation soient chargés d'une mission de service public), en revanche, l'activité d'OPCA n'est pas une activité de marché. – En l'absence de qualification textuelle, le service public est présumé de nature administrative. Cette présomption peut être renversée au profit d'une nature industrielle et commerciale

au regard de l'article 2 de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances⁽³¹⁶⁾. Pourtant, elle a eu un impact modéré⁽³¹⁷⁾ sur les missions (§ 2) et le fonctionnement (§ 1) des organismes paritaires collecteurs agréés⁽³¹⁸⁾. En tout état de cause, il serait judicieux que les textes applicables aux fonds d'assurance formation soient absorbés par ceux applicables aux organismes paritaires collecteurs agréés. Cette survivance, liée à l'histoire, n'est plus justifiée⁽³¹⁹⁾. Une unification permettrait en outre de clarifier certaines règles aujourd'hui imprécises⁽³²⁰⁾.

§ 1. – Fonctionnement des OPCA

497. – Constitution et ressources de l'organisme. La constitution de l'organisme (I) est un préalable à l'étude de ses ressources (II).

I. – Constitution de l'organisme

498. – Un accord, un agrément. La constitution d'un OPCA est subordonnée à la conclusion d'un accord (A) et à l'obtention d'un agrément administratif (B).

A. – Accord constitutif

499. – Contenu de l'accord. Un organisme collecteur paritaire ne peut être agréé qu'après conclusion d'un accord⁽³²¹⁾ entre les organisations syndicales de salariés et

et n'empêche pas, en tout état de cause, que le service public administratif soit géré par une personne privée (V. sur ce point : J.-F. Lachaume, H. Pauliat, C. Boiteau et C. Deffigier, *Droit des services publics*, LexisNexis, 2^e éd., 2015, p. 97-99, n° 176-179).

(316) L. org. n° 2001-692, 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances, art. 2, al. 2 : JO 2 août 2001, p. 12480 : « Les impositions de toute nature ne peuvent être directement affectées à un tiers qu'à raison des missions de service public confiées à lui et sous les réserves prévues par les articles 34, 36 et 51 ». *Adde*, Cons. const., 25 juill. 2001, n° 2001-448 DC, *Loi organique relative aux lois de finances*, consid. 10 : JO 2 août 2001, p. 12490. – V. égal. sur ce point : J.-P. Camby (ss dir.), *La réforme du budget de l'État, La loi organique relative aux lois de finances*, LGDJ-Lextenso, 3^e éd., 2011, p. 24-27.

(317) V. sur la notion et le régime des services publics : G. J. Guglielmi, G. Koubi et M. Long, *Droit du service public*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2016, spéc. p. 106-126, n°s 187-236, et p. 621 et s., n° 1709 et s. – V. sur l'agrément : p. 641-642, n°s 1761-1765.

(318) V., par ex. : CRPA, art. L. 100-3. *Adde*, G. Koubi, *Le droit social caché, critique de la complexité ou biais d'observation* (controverse avec C. Magord) : RDT 2016, p. 386, spéc. p. 388.

(319) V. sur ce point : DGEFP, *Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des OPCA*, 9 juin 2011, question n° 4-7, p. 22.

(320) Il en va ainsi notamment s'agissant de la personnalité morale des OPCA (V. *supra*, n° 502) et du régime social et fiscal attaché aux versements effectués par les employeurs, particulièrement s'agissant des contributions supplémentaires (cf. C. trav., art. L. 6332-8). V. sur ce point : J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026, spéc. p. 1030. – F. Morel, *Quel rôle pour les branches et les entreprises en matière de financement du plan de formation ?* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1668, p. 5, spéc. p. 7.

(321) Cet accord a la nature juridique d'un accord collectif de travail au sens des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail. Il doit donc être déposé à la Direction générale du travail (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 1-1, p. 10. *Adde*, CE, 1^{re} et 4^e ss-sect. réunies, 15 mars 1999, n° 198142 : *Rec. CE* 1999, tables. – V. dépendant sur les singularités de cet accord tenant à l'absence d'effet sur le contrat de travail et à la substitution de la procédure d'agrément à celle d'extension : P. Dejean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : Dr. soc. 1977, p. S.33, spéc. p. S.44 à 47). – V. sur la nature de la convention collective : J. Barthélémy, *Nature juridique de l'acte créant un organisme collecteur en matière de formation* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1692, p. 7. Pour cet auteur, la convention collective portant création d'un OPCA peut être assimilée à une convention collective de sécurité sociale. V. égal. sur ce point : J. Barthélémy, *L'assurance formation, une garantie sociale* : Dr. soc. 2008, p. 1199, spéc. p. 1201. – J. Barthélémy, *Le concept de paritarisme et les modalités de sa déclinaison* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 14, spéc. p. 15 ; *Le concept de convention collective de sécurité sociale* : Dr. soc. 2016, p. 272. – P. Durand, *De la convention collective de travail à la convention collective de sécurité sociale* : Dr. soc. 1960, p. 42. – A. Supiot, *L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale* : Dr. soc. 1995, p. 875.

d'employeurs représentatives⁽³²²⁾ dans son champ d'application⁽³²³⁾. Cet accord détermine les conditions de la gestion de l'OPCA : il fixe la composition et l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration⁽³²⁴⁾, les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme, la répartition des ressources entre ces interventions⁽³²⁵⁾ ainsi que le mode de désignation des organes chargés de préparer ces mesures et d'exécuter les décisions de gestion de l'organisme⁽³²⁶⁾. À cette fin, l'accord constitutif peut prévoir⁽³²⁷⁾ l'existence de sections paritaires professionnelles⁽³²⁸⁾ chargées de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les orientations et priorités de formation des branches professionnelles⁽³²⁹⁾ comprises dans le champ d'intervention de l'organisme⁽³³⁰⁾.

500. – Champ d'intervention des organismes. Afin de distinguer le champ d'intervention de chaque OPCA, l'accord constitutif de chacun d'entre eux doit préciser son périmètre géographique et professionnel⁽³³¹⁾. En outre, des branches professionnelles peuvent désigner comme OPCA un organisme déjà agréé. Pour produire effet, cette désignation doit, selon l'administration, satisfaire à trois conditions⁽³³²⁾ : 1) elle doit résulter d'un accord collectif signé par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ concerné ; 2) l'accord ne doit pas comporter de stipulations contraires à la réglementation en vigueur ; 3) le rapprochement envisagé doit être cohérent au regard du champ d'intervention professionnel pour lequel l'OPCA désigné a déjà été agréé. La deuxième condition suscite quelques interrogations. Les clauses d'un accord collectif contraires aux dispositions légales peuvent être exclues de l'extension⁽³³³⁾. Il n'est pas nécessaire d'exiger la conformité de l'ensemble de l'accord pour procéder valablement à la désignation d'un OPCA. Quoiqu'il en soit, le champ de compétence professionnel d'un OPCA est

(322) Il n'est pas nécessaire que l'ensemble des organisations représentatives signent l'accord constitutif (CE, 1^{re} et 2^e ss-sect. réunies, 27 mars 2000, n° 202252, *Féd. française du bâtiment et a.* : *Rec. CE* 2000 ; *Dr. soc.* 2000, p. 627, concl. S. Boisard : « Une telle formule aboutirait (...) à multiplier les risques de blocage et à conférer à chaque organisation représentative, quel que soit son poids dans le secteur, un droit de veto exorbitant »).

(323) C. trav., art. L. 6332-1, IV.

(324) C. trav., art. R. 6332-16, 1^{er}. – En conséquence, la gestion des OPCA ne peut être exercée que par les organisations signataires ou adhérentes de l'accord constitutif de l'organisme (P. Déjean, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : *Dr. soc.* 2008, p. 1186, spéc. p. 1191). V. égal. sur ce point : CE, 1^{re} et 4^e ss-sect. réunies, 7 juill. 1997, n° 182948 : *Rec. CE* 1997, tables. – Cass. soc., 9 juill. 1997, n° 95-21.745 : *Bull. civ.* 1997, V, n° 263 : *Dr. soc.* 1997, p. 994, obs. G. Couturier.

(325) C. trav., art. R. 6332-16, 2^e.

(326) C. trav., art. R. 6332-16, 3^e.

(327) La rédaction de l'article R. 6332-16 du Code du travail est ambiguë. L'existence des sections paritaires professionnelles est facultative au 3^e de cet article mais semble obligatoire au 1^{er}.

(328) Souvent abrégée « SPP ». – Les sections paritaires professionnelles sont souvent l'émanation au niveau de l'OPCA des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle des branches. Toutefois, une section paritaire professionnelle peut comprendre plusieurs branches (V. sur ce point : C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 39).

(329) V. sur l'importance des sections paritaires professionnelles avant l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 : S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *Le nouveau paysage de la formation professionnelle* : *Semaine sociale Lamy* 2011, n° 1488, p. 3, spéc. p. 5-6.

(330) C. trav., art. R. 6332-16, 3^e. À cet égard, l'accord constitutif de l'OPCA doit préciser les modalités de prise en compte par le conseil d'administration de l'organisme des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles (C. trav., art. R. 6332-16, 1^{er}).

(331) C. trav., art. R. 6332-4, al. 2 et R. 6332-16, al. 1^{er}.

(332) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 1-5, p. 12.

(333) C. trav., art. L. 2261-25, al. 1^{er}.

évolutif puisqu'il est susceptible de varier au gré des désignations des branches⁽³³⁴⁾. En outre, le champ de compétence professionnel de chaque OPCA doit être exclusif afin qu'il n'existe, s'agissant des contributions légales, aucune concurrence entre organismes⁽³³⁵⁾. Ce principe n'est pas appliqué avec une grande rigueur⁽³³⁶⁾, non seulement parce qu'il existe des OPCA au champ d'intervention étendu à l'interprofession⁽³³⁷⁾ mais aussi et surtout parce qu'il existe en réalité deux OPCA interprofessionnels⁽³³⁸⁾ : ces deux organismes disposent donc du même champ d'intervention⁽³³⁹⁾. Pourtant, ils sont tous deux agréés. Pour justifier une telle pratique, l'article L. 6332-1, IV du Code du travail décide, en guise de justification, que l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel peut être valablement conclu lorsqu'il est signé par une seule organisation professionnelle patronale, ce qui est peu convaincant⁽³⁴⁰⁾. Au demeurant, comme le relève M. Luttringer, les OPCA interprofessionnels bénéficient « d'étranges passe-droits » : ils peuvent accueillir des entreprises relevant de l'agriculture, des activités libérales et de l'économie sociale et solidaire

(334) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 1-6, p. 13. – Il existe actuellement dix-huit OPCA de branches ou interbranches (Actaliens, AFDAS, ANFA, Constructyts, FAF TT, FAFIEC, FAFIH, FAFSEA, FORCO, INTERGROS, OPCA 3+, OPCA Défi, OPCA Transports, OPCABAIA, OPCAIM, OPCALIM, UNIFAF et UNIFORMATION). – V. sur la signature d'un accord de méthode en date du 29 juin 2016 visant à encadrer les négociations relatives à la réunion d'OPCA 3+ et d'OPCA défi : *Liaisons soc. quot.* 2016, n° 17148, p. 3. – V. pour un exemple de l'évolution du périmètre d'un OPCA : A. 3 juin 2016, portant agrément d'INTERGROS : *JO* 13 sept. 2016, texte n° 23 sur 90, NOR : ETSD1608683A.

(335) C. trav., art. R. 6332-5. – V. sur ce point : CA Paris, 18^e ch. C, 20 déc. 2007, n° 06/11306. – V. cependant sur la concurrence entre les OPCA interprofessionnels et les OPCA interbranches : Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 254. – V. égal. en faveur de la liberté d'adhésion des entreprises à l'OPCA qui offre les services les plus adaptés en vue de favoriser notamment les formations aux métiers transversaux : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 40. Pour l'Inspection générale des affaires sociales, la spécialisation des OPCA par branche n'est justifiée que pour les seuls contrats de professionnalisation et doit être écartée dans les autres cas.

(336) L'administration limite à tort le champ d'application de ce texte. En effet, elle considère que « deux organismes ne peuvent être agréés pour une même branche professionnelle » (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 1-5, p. 13). Pourtant, la portée de cet article est supérieure.

(337) Il existe actuellement deux OPCA interprofessionnels (AGEFOS-PME et OPCALIA). Bien que leur compétence soit subsidiaire par rapport à celle des organismes professionnels, certaines branches ont fait le choix de désigner un OPCA interprofessionnel. – V., par ex. s'agissant de la désignation d'OPCALIA : Accord 5 nov. 2014, relatif à la désignation de l'OPCA (BOCC 2014/51, p. 56) conclu dans le cadre de la convention collective nationale du caoutchouc (IDCC n° 45, *Brochure JO* n° 3046), art. 2, étendu par A. 27 avr. 2015 : *JO* 6 mai 2015, p. 7790. S'agissant de la désignation d'AGEFOS-PME V. : accord 18 juin 2015, relatif au développement de la formation professionnelle, ann. I (BOCC 2015/30, p. 9, spéc. p. 24) conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, l'orfèvrerie et les activités qui s'y rattachent (IDCC 567, *Brochure JO* n° 3051) étendu par A. 23 févr. 2016 : *JO* 26 févr. 2016, texte n° 75 sur 126). Cette pratique interroge dans la mesure où les OPCA interprofessionnels existent uniquement pour éviter qu'une entreprise ne soit dépourvue d'OPCA lorsque la branche à laquelle elle appartient n'a pas procédé à une telle désignation.

(338) Cf. Accord 27 janv. 2015, portant application pour OPCALIA de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er} : BOCC 2015/23, p. 59, spéc. p. 61. – Avenant 6 janv. 2015 à l'accord du 6 juillet 2011, relatif à l'OPCA AGEFOS-PME, art. 1^{er} : BOCC 2015/12, p. 52, spéc. p. 53.

(339) V. sur ce point la position critique de M. Luttringer qui explique cette situation par des raisons historiques : « Ce double agrément, produit de l'histoire (AGEFOS-PME est né en qualité de fonds d'assurance formation, sur une base volontaire dès 1972, alors qu'OPCALIA, anciennement OPCAREG, est issu d'une contrainte imposée par la loi quinquennale de 1994), n'en est pas moins dérogatoire par rapport au droit de la négociation collective qui n'autorise pas qu'un même champ d'application (en l'occurrence interprofessionnel) soit couvert par deux accords distincts ayant le même objet. » (J.-M. Luttringer, *Lettre ouverte au président du COPANEF à propos du risque d'insécurité juridique qui pèse sur les OPCA*, chron. 96, mars 2015, spéc. p. 5, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

(340) C. trav., art. L. 6332-1, IV. – Selon M. Luttringer, ce texte est mis en avant « pour dissimuler le fait que l'administration agréée deux accords constitutifs d'OPCA interprofessionnels, l'un signé par la CGPME, créant AGEFOS-PME, l'autre signé par le MEDEF, créant OPCALIA » (J.-M. Luttringer, *Lettre ouverte au président du COPANEF à propos du risque d'insécurité juridique qui pèse sur les OPCA*, chron. 96, mars 2015, spéc. p. 5, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

qui n'entrent pourtant pas dans le champ de l'interprofession⁽³⁴¹⁾. Ils peuvent également accueillir des branches dont les organisations professionnelles ne sont pas signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel⁽³⁴²⁾. Il existe donc deux catégories d'OPCA : 1) les OPCA de branche et interbranches⁽³⁴³⁾ ; 2) les OPCA interprofessionnels⁽³⁴⁴⁾.

501. – Parité de l'organisme. L'OPCA est un organisme paritaire. Cette parité trouve traduction dans la composition du conseil d'administration de l'organisme. Il comprend un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations signataires de l'accord constitutif de l'OPCA⁽³⁴⁵⁾. Ce paritarisme a été critiqué pour plusieurs raisons : 1) il est en pratique assez réduit⁽³⁴⁶⁾ en raison notamment⁽³⁴⁷⁾ des possibilités de délégation autorisées par les textes⁽³⁴⁸⁾ ; 2) son efficacité ne serait pas démontrée et son périmètre d'intervention serait flou⁽³⁴⁹⁾ ; 3) il est très peu encadré par les textes⁽³⁵⁰⁾.

(341) Ces entreprises, situées « hors champ » des accords nationaux interprofessionnels, entrent en revanche dans le champ multi-professionnel (cf. C. trav., art. L. 2152-2. V. égal. sur le périmètre du multiprofessionnel : L. Dauxerre, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, LexisNexis, 2015, p. 111 et s., nos 237 et s.). Les organisations professionnelles signataires de l'accord constitutif des OPCA interprofessionnels ne sont pas représentatives à ce niveau.

(342) J.-M. Luttringer, *Lettre ouverte au président du COPANEF à propos du risque d'insécurité juridique qui pèse sur les OPCA*, chron. 96, mars 2015, spéc. p. 6, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html> : « les organisations d'employeurs représentatives de ces branches n'ont pas signé les accords constitutifs d'OPCALIA et d'AGEFOS[-PME] et elles ne siègent pas dans les instances délibératives de ces OPCA où les employeurs ne sont représentés que par le MEDEF, d'une part, [et] par la CGPME, d'autre part ».

(343) Il existe actuellement dix-huit OPCA de branches ou interbranches (Actaliens, AFDAS, ANFA, Constructyts, FAF TT, FAFIEC, FAFIH, FAFSEA, FORCO, INTERGROS, OPCA 3+, OPCA Défi, OPCA Transports, OPCABAIA, OPACAIM, OP-CALIM, UNIFAF et UNIFORMATION).

(344) Il existe actuellement deux OPCA interprofessionnels (AGEFOS-PME et OPICALIA).

(345) C. trav., art. R. 6332-4, al. 3.

(346) V. sur la qualification de « paritarisme réduit aux acquêts » : J.-M. Luttringer, *Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2008, p. 1207, spéc. p. 1216.

(347) C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 42. L'auteur relève que les administrateurs des OPCA peinent à définir leur rôle, coincés entre les politiques des branches et le rôle des techniciens des OPCA qui les mettent en œuvre.

(348) V. sur ce point *infra*, n° 530. Adde, Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 263. – V. égal. sur les difficultés engendrées par la présidence tournante de l'OPCA liée au pluralisme syndical, particulièrement lorsqu'il est développé dans une structure où règne une unité patronale (J.-M. Luttringer, *Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2008, p. 1207, spéc. p. 1213).

(349) Des critiques ont même été émises par des syndicalistes. V. à cet égard les propos tenus par François Chêrèque sur la légitimité des syndicats : J.-M. Luttringer, *Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2008, p. 1207. – J.-P. Jacquier, *Un regard sur le paritarisme* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 7, spéc. p. 12. L'auteur souligne que les institutions paritaires font appel à un grand nombre d'administrateurs, sans doute trop important. V. égal. sur ce point : Ph. Dole, *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 46, spéc. p. 48-49.

(350) Les règles applicables aux administrateurs d'OPCA sont généralement définies par le règlement intérieur de l'organisme. Elles sont souvent limitées aux modalités de désignation, de remplacement et de procuration en cas de vote (J.-P. Willems, *Les spécificités du mandat d'administrateur d'OPCA* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 58). – À la différence des administrateurs de mutuelles, aucune formation obligatoire n'est imposée aux administrateurs d'OPCA (J.-M. Luttringer, *Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2008, p. 1207, spéc. p. 1216. – C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 43. – J.-P. Willems, *Les spécificités du mandat d'administrateur d'OPCA* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 58, spéc. p. 60). Pour J.-F. Pilliard, cette formation doit être technique mais aussi politique (S. Boterdael, *Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle*, *Colloque Circé du 9 juillet 2009*, *Synthèse des débats* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 78, spéc. p. 83). En pratique, la formation des administrateurs serait de fait largement mise en œuvre par les structures paritaires (P.-H. Laurent et S. Boterdael, *Portrait des administrateurs d'OPCA et d'OPACIF* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 72, spéc. p. 75). – Aucune règle d'interdiction de cumul des mandats n'est applicable. Ce cumul concernait, avant la réforme des OPCA engagée en 2009, environ 20 % des administrateurs (P.-H. Laurent et S. Boterdael, *Portrait des administrateurs d'OPCA et d'OPACIF* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 72, spéc. p. 73).

502. – Au-delà de l'accord constitutif. À la différence des fonds d'assurance formation⁽³⁵¹⁾, les OPCA n'ont pas, légalement, la personnalité morale⁽³⁵²⁾. Pour l'obtenir, les organismes ont donc fait le choix, alors qu'ils n'ont « nul besoin de l'onction du législateur »⁽³⁵³⁾, de prendre la forme d'associations régies par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901⁽³⁵⁴⁾. Des statuts peuvent donc coexister, à côté des accords constitutifs⁽³⁵⁵⁾. En outre, certains organismes se dotent d'un règlement intérieur⁽³⁵⁶⁾.

B. – Agrément administratif

503. – Conditions de l'agrément. Outre la conclusion d'un accord constitutif, l'agrément d'un OPCA est subordonné à diverses conditions. La première est liée au seuil de collecte : à défaut de pouvoir collecter plus de 100 millions d'euros, l'OPCA ne peut pas être agréé⁽³⁵⁷⁾. Les critères utilisés par l'administration ne sont pas seulement financiers⁽³⁵⁸⁾. Il est tenu compte des performances de gestion de l'organisme⁽³⁵⁹⁾, de la cohérence de son champ d'intervention géographique⁽³⁶⁰⁾ et professionnel ou interprofessionnel⁽³⁶¹⁾, de son mode de gestion paritaire⁽³⁶²⁾, de son aptitude à assurer ses missions compte tenu de ses moyens⁽³⁶³⁾ et de sa capacité à offrir

(351) C. trav., art. L. 6332-7, al. 2 et L. 6332-9, al. 2. – Cass. soc., 20 nov. 1985, n^{os} 84-11.700, 84-11.701 et 84-11.702 : *Bull. civ.* 1985, IV, n^o 544.

(352) Cf. C. trav., art. L. 6332-1 et s. – Ph. Piccoli, *La personnalité morale des organismes de financement de la formation continue* : *Cah. soc.* 2017, p. 107. – V. égal. sur l'absence de personnalité morale du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : CE, 1^{re} et 6^e ss-sect. réunies, 17 juin 2014, n^o 357814, *Rec. CE* 2014, tables.

(353) B. Teyssié, *Droit civil, Les personnes*, LexisNexis, 17^e éd., 2015, p. 521, n^o 979. – V. égal. sur ce point l'analyse de P. Dejean reprenant en partie celle, développée oralement, par le professeur Dupeyroux : P. Dejean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : *Dr. soc.* 1977, p. S.33, spéc. p. S.37 à S. 40.

(354) P. Déjean, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : *Dr. soc.* 2008, p. 1186, spéc. p. 1195-1196 : « Cet habit est parfois malaisé car les structures de la loi de 1901 ne sont pas toujours adaptées ; ainsi se pose la question du rôle et de la composition de l'assemblée générale. Cette dernière peut faire double emploi avec le conseil d'administration tant sur les plans organiques que fonctionnels ». – V. sur les associations : B. Teyssié, *Droit civil, Les personnes*, LexisNexis, 17^e éd., 2015, p. 529, n^o 993. – Ph. Malaurie, *Droit des personnes, La protection des mineurs et des majeurs*, LGDJ-Lextenso, 8^e éd., 2016, p. 213 et s., n^{os} 392 et s.

(355) P. Déjean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : *Dr. soc.* 1977, p. S.33, spéc. p. S.34 et S.35.

(356) Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 11-2-1. – Les statuts et le règlement intérieur sont à transmettre à l'administration dans le dossier de demande d'agrément (cf. A. 20 sept. 2011, portant composition du dossier de demande d'agrément des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue prévu à l'article R. 6332-2 du Code du travail, art. 1^{er} : *JO* 11 oct. 2011, p. 17104, NOR : ETSD1124134A).

(357) C. trav., art. R. 6332-9. Les contributions légales et conventionnelles ainsi que les versements volontaires sont pris en compte pour le calcul du seuil de collecte. L'administration précise que ce montant est apprécié « hors taxe » (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n^o 1-3, p. 12). – L'autorité administrative apprécie cette condition à la date de délivrance de l'agrément compte tenu d'une « prévision qui peut être raisonnablement faite » (CE, 1^{re} et 4^e ss-sect. réunies, 15 mars 1999, n^o 198142 : *Rec. CE* 1999, tables).

(358) Il est également tenu compte de la mise en œuvre par l'organisme d'une comptabilité analytique (C. trav., art. R. 6332-8). V. sur la volonté d'imposer une comptabilité analytique, même sommaire, aux OPCA : M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n^o 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 15-16.

(359) C. trav., art. L. 6332-1, I, 1^o.

(360) AGEFOS-PME, OPCA interprofessionnel, ne dispose que d'un seul agrément qui bénéficie à un réseau de vingt-quatre associations régionales étant entendu que chacune d'elles assure sa propre collecte (cf. Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 255. – P. Déjean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : *Dr. soc.* 1977, p. S.33, spéc. p. S.35).

(361) C. trav., art. L. 6332-1, I, 2^o.

(362) C. trav., art. L. 6332-1, I, 3^o.

(363) C. trav., art. L. 6332-1, I, 4^o. L'utilisation du singulier par la loi pour qualifier les missions des OPCA est trompeuse puisque ceux-ci ont de nombreuses missions (V. *infra*, n^o 517 et s.). L'utilisation du pluriel serait préférable.

des services de proximité aux très petites, petites et moyennes entreprises⁽³⁶⁴⁾. Enfin, est pris en compte le respect d'engagements relatifs à la publicité des comptes de l'organisme et à la transparence de sa gouvernance⁽³⁶⁵⁾ ainsi qu'à l'application de la charte des bonnes pratiques établie par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽³⁶⁶⁾.

504. – Effets de l'agrément. À la différence de l'extension des conventions et accords collectifs de travail, l'agrément ne concerne pas l'accord constitutif de l'OPCA mais l'organisme en tant que tel. En outre, l'administration ne peut « qu'accepter ou refuser l'accord en bloc ». L'agrément de l'OPCA est une condition *sine qua non* de son existence, donc de son fonctionnement⁽³⁶⁷⁾. À défaut d'agrément aucune stipulation ne peut produire effet, y compris à l'égard des parties signataires de l'accord⁽³⁶⁸⁾.

505. – Procédure d'agrément. L'organisme qui souhaite être agréé en qualité d'OPCA doit adresser une demande⁽³⁶⁹⁾ accompagnée des éléments justifiant du respect des critères d'agrément à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle⁽³⁷⁰⁾. L'agrément est octroyé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, pris après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽³⁷¹⁾.

(364) C. trav., art. L. 6332-1, I, 5°. Il est également tenu compte de la capacité de l'OPCA à assurer le développement des compétences au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural. À cet égard, il a été remarqué que l'organisation territoriale des OPCA est très diverse. Certains organismes sont traditionnellement centralisés alors que d'autres sont présents sur l'ensemble du territoire national (F. Falise, *La valeur ajoutée du paritarisme dans le domaine de la formation professionnelle continue, le paritarisme à l'épreuve de la décentralisation dans le champ de la formation professionnelle : une approche patronale* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 54, spéc. p. 56-57. – C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 38).

(365) La publicité ne concerne pas seulement les comptes de l'organisme. Elle s'étend au rapport du commissaire aux comptes, à la liste des organismes de formation bénéficiaires des fonds de l'OPCA et des sommes perçues par chacun d'eux ainsi qu'aux critères, conditions et priorités de prise en charge des demandes présentées par les employeurs. Elle vise aussi les coûts de diagnostic, les frais d'information et de sensibilisation générale des entreprises ainsi que les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Toute modification de l'un de ces éléments doit être mentionnée dans les quinze jours (C. trav., art. R. 6332-8 et R. 6332-23). L'administration estime, sans aucun fondement, que la liste des organismes de formation doit comporter uniquement les cinquante plus importants bénéficiaires des fonds de l'OPCA. Cette limitation vise à permettre une « application effective » de la mesure (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 3-6, p. 29).

(366) C. trav., art. L. 6332-1, I, 6°. Il est curieux, du point de vue de l'accès au droit et du respect du principe de légalité, que l'autorité administrative s'en remette, s'agissant des conditions d'agrément des OPCA, au respect d'une charte qui ne fait l'objet d'aucun contrôle et dont la publicité n'est pas correctement assurée. Au demeurant, le contenu de cette charte (<http://www.charte-fpspp.org/>) est soit inutile car reprenant des dispositions légales et réglementaires (par ex. : « publier les listes des priorités de financement des formations et des publics »), soit trop vague pour pouvoir être appliqué (par ex. : « simplifier les modalités de mise en œuvre des dispositifs pour faciliter l'accès des publics aux actions de formation »). En outre, la charte ajoute des exigences non prévues par les textes (par ex. : « élaborer des procédures communes et partagées en matière d'achat de formation »), voire en contradiction avec les positions prises par l'administration (par ex. : assurer le « développement d'une offre de service spécifique en direction des entreprises »).

(367) P. Dejean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : Dr. soc. 1977, p. S.33, spéc. p. S.47. – J.-M. Luttringer, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986, p. 72, n° 62.

(368) P. Dejean, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : Dr. soc. 2008, p. 1186, spéc. p. 1190.

(369) A. 20 sept. 2011, portant composition du dossier de demande d'agrément des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue prévu à l'article R. 6332-2 du Code du travail, art. 1^{er} : JO 11 oct. 2011, p. 17104, NOR : ETS1124134A.

(370) C. trav., art. R. 6332-2, in fine. – DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 1-4, p. 12.

(371) C. trav., art. R. 6332-3. L'absence de consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est susceptible d'entraîner l'annulation de l'arrêté d'agrément (cf. CE, 1^{er} et 6^{es} ss-sect. réunies, 13 nov. 2013, n° 351776 : Rec. CE 2013, tables).

506. – Périmètre de l'agrément. L'agrément de l'OPCA ne concerne que la participation légale au développement de la formation professionnelle continue⁽³⁷²⁾. Toutefois, ce n'est que parce qu'ils ont été préalablement agréés que ces organismes peuvent collecter les contributions supplémentaires des entreprises⁽³⁷³⁾. Les OPCA peuvent éventuellement bénéficier d'autres agréments. Ils peuvent être habilités pour la prise en charge du congé individuel de formation⁽³⁷⁴⁾ et en qualité d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage⁽³⁷⁵⁾.

507. – Retrait de l'agrément. L'agrément d'un OPCA peut être retiré par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle⁽³⁷⁶⁾. Il en va ainsi lorsque l'organisme n'atteint pas le seuil de collecte requis pendant trois années consécutives⁽³⁷⁷⁾. Tel est également le cas lorsqu'il ne respecte pas les obligations légales qui lui incombent⁽³⁷⁸⁾ ou lorsque les conditions particulières prévues par la décision d'agrément ne sont pas respectées⁽³⁷⁹⁾. La décision ne peut intervenir qu'après que l'OPCA ait été appelé à s'expliquer⁽³⁸⁰⁾. Elle lui est ensuite notifiée avant d'être publiée au *Journal officiel*⁽³⁸¹⁾.

II. – Ressources de l'organisme

508. – Ressources directes et indirectes. Un OPCA reçoit d'importantes ressources. Elles ne constituent toutefois pas à proprement parler des ressources de l'organisme puisqu'elles doivent être affectées (B). Pourtant, l'OPCA doit financer ses frais de fonctionnement. Il le peut grâce à des ressources directes (A).

A. – Ressources directes

509. – Contenu des frais de gestion et d'information. Les frais de gestion et d'information d'un OPCA sont limitativement énumérés par décret⁽³⁸²⁾. Il s'agit des frais de collecte⁽³⁸³⁾, de gestion administrative des dossiers de formation⁽³⁸⁴⁾, d'information et de sensibilisation des entreprises⁽³⁸⁵⁾ ainsi que de remboursement des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent dans les organes de direction de l'OPCA⁽³⁸⁶⁾.

510. – Plafond des frais de gestion et d'information. Les frais de gestion et d'information ne peuvent, en principe, excéder un plafond déterminé par la convention

(372) C. trav., art. L. 6332-1, I.

(373) C. trav., art. L. 6332-1-2, al. 1^{er}.

(374) C. trav., art. L. 6333-2.

(375) C. trav., art. L. 6332-1, I, al. 10.

(376) C. trav., art. R. 6332-15, al. 1^{er}. L'arrêté précise la date à laquelle il prend effet et les modalités de dévolution des biens de l'OPCA (C. trav., art. R. 6332-15, al. 3). Le respect du parallélisme des formes imposerait un avis préalable du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles sur la décision de retrait. Tel n'est pourtant pas le cas.

(377) C. trav., art. R. 6332-13.

(378) C. trav., art. R. 6332-14, al. 1^{er}.

(379) C. trav., art. R. 6332-14, al. 2.

(380) C. trav., art. R. 6332-15, al. 2.

(381) C. trav., art. R. 6332-15, al. 3.

(382) C. trav., art. L. 6332-6, 7^o.

(383) C. trav., art. R. 6332-36, 1^o.

(384) C. trav., art. R. 6332-36, 2^o.

(385) C. trav., art. R. 6332-36, 3^o.

(386) C. trav., art. R. 6332-36, 4^o.

triennale d'objectifs et de moyens conclue entre chaque OPCA et l'État⁽³⁸⁷⁾. Ce plafond est accompagné d'un plancher⁽³⁸⁸⁾ de telle façon que les frais de gestion et d'information d'un OPCA soient compris entre 3,5 %⁽³⁸⁹⁾ et 6,9 %⁽³⁹⁰⁾ du montant de la collecte comptabilisée⁽³⁹¹⁾. En l'absence de conclusion d'une telle convention, les frais de gestion et d'information de l'OPCA ne peuvent excéder le plancher, qui devient donc un plafond, fixé à 3,5 % du montant de la collecte comptabilisée⁽³⁹²⁾.

511. – Contenu des frais de mission. Les frais de mission sont également énumérés limitativement par décret⁽³⁹³⁾ bien qu'à la différence des frais de gestion et d'information le renvoi au règlement n'ait pas été prévu par la loi⁽³⁹⁴⁾. Ces frais sont constitués par les dépenses : 1) d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation⁽³⁹⁵⁾ ; 2) d'information, de conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises, notamment celles de modeste dimension⁽³⁹⁶⁾ ; 3) de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications⁽³⁹⁷⁾ ; 4) de recherches et d'études intéressant la formation liées notamment à l'ingénierie de certification⁽³⁹⁸⁾ ; 5) de diagnostic des entreprises⁽³⁹⁹⁾ ; 6) effectuées pour s'assurer de la qualité des formations dispensées⁽⁴⁰⁰⁾.

512. – Plafond des frais de mission. Les plafonds des frais de mission varient selon la mission concernée. Ils sont définis par la convention triennale d'objectifs et de moyens⁽⁴⁰¹⁾. Les coûts de diagnostic des entreprises ne peuvent excéder 1 % de la collecte comptabilisée⁽⁴⁰²⁾. Les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et les frais d'études et de recherches sont

(387) C. trav., art. R. 6332-37, al. 1^{er}. *Adde*, C. trav., art. L. 6332-1-1, al. 7 et 8. – Ce mécanisme était notamment souhaité par l'Inspection générale des affaires sociales (cf. M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n° 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 8 à 10).

(388) C. trav., art. R. 6332-37, al. 2.

(389) A. 28 févr. 2015, relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et des frais de mission des organismes collecteurs agréés en application de l'article L. 6332-1 du Code du travail, art. 1^{er}, I : JO 20 mars 2015, p. 5155, NOR : ETSD1501270A.

(390) A. 28 févr. 2015, relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et des frais de mission des organismes collecteurs agréés en application de l'article L. 6332-1 du Code du travail, art. 1^{er}, II : JO 20 mars 2015, p. 5155, NOR : ETSD1501270A.

(391) Sur la définition de l'assiette de la collecte comptabilisée sur laquelle sont assis les frais de gestion et d'information mais aussi les frais de mission, V. *infra*, n° 513.

(392) C. trav., art. R. 6332-37-1. Ce texte est repris à l'identique à l'article R. 6332-37-4 du Code du travail. Ce dernier devrait donc être abrogé.

(393) C. trav., art. R. 6332-36, II.

(394) Cf. C. trav., art. L. 6332-6.

(395) C. trav., art. R. 6332-36, II, 1^{er}.

(396) C. trav., art. R. 6332-36, II, 2^o. La distinction de ces deux premières catégories de frais et de celle relative à l'information générale et à la sensibilisation des entreprises (englobée dans les frais de gestion et d'information) n'est pas facile à mettre en œuvre en pratique.

(397) C. trav., art. R. 6332-36, II, 3^o.

(398) C. trav., art. R. 6332-36, II, 4^o.

(399) C. trav., art. R. 6332-36, II, 5^o.

(400) C. trav., art. R. 6332-36, II, 6^o.

(401) C. trav., art. R. 6332-37, al. 3. – L'individualisation des plafonds de frais des OPCA a été mise en place à la suite des préconisations de la Cour des comptes (cf. Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 261).

(402) A. 28 févr. 2015, relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et des frais de mission des organismes collecteurs agréés en application de l'article L. 6332-1 du Code du travail, art. 1^{er}, III, 3^o : JO 20 mars 2015, p. 5155, NOR : ETSD1501270A.

plafonnés chacun à 0,75 % de la collecte comptabilisée⁽⁴⁰³⁾. En conséquence, le total des frais de mission ne peut pas excéder 2,5 % de cette collecte. Cependant, aucun plafond n'a été fixé de façon générale s'agissant des frais engagés pour s'assurer de la qualité des formations ainsi que pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation. Ces derniers sont exclusivement définis par la convention triennale d'objectifs et de moyens. À défaut d'une telle convention, l'OPCA ne peut pas prélever de frais de mission⁽⁴⁰⁴⁾. La marge de manœuvre laissée aux OPCA pour conclure cette convention est donc faible⁽⁴⁰⁵⁾. Le procédé contractuel, s'il permet des échanges entre OPCA et l'administration ainsi qu'une adaptation des plafonds de frais au cas par cas, masque en réalité la nature quasi unilatérale de l'acte administratif⁽⁴⁰⁶⁾.

513. – Assiette des frais. Puisque les frais de gestion et d'information et les frais de mission des OPCA ne sont pas fixés forfaitairement mais proportionnellement au montant de leur collecte, la définition de l'assiette de celle-ci est importante⁽⁴⁰⁷⁾. Elle l'est d'autant plus qu'elle ne correspond pas parfaitement à celle des versements reçus par l'OPCA. En effet, les fonds affectés au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et du congé individuel de formation ne peuvent pas subir de prélèvements relatifs aux frais de l'OPCA⁽⁴⁰⁸⁾. À l'inverse, les frais de ce dernier sont déduits des contributions supplémentaires⁽⁴⁰⁹⁾. Un curieux aménagement de ces règles a été accordé aux OPCA qui sont également agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation : ils peuvent prélever des frais de collecte sur les fonds affectés au financement du congé individuel de formation⁽⁴¹⁰⁾. Pourtant, tous les OPCA sont désormais collecteurs de ces fonds⁽⁴¹¹⁾. Le fait que l'organisme soit agréé pour prendre en charge le congé précédent pourrait à la rigueur l'autoriser à prélever des frais de gestion, mais les frais de collecte devraient pouvoir être prélevés par tous les OPCA. Le système actuel aboutit à faire peser le

(403) A. 28 févr. 2015, relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information et des frais de mission des organismes collecteurs agréés en application de l'article L. 6332-1 du Code du travail, art. 1^{er}, III, 1^{er} et 2^o : JO 20 mars 2015, p. 5155, NOR : ETSD1501270A.

(404) C. trav., art. R. 6332-37, al. 3. *Contra* : Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 11-7-2.

(405) S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *Le nouveau paysage de la formation professionnelle : Semaine sociale Lamy* 2011, n° 1488, p. 3, spéc. p. 4-5. – En outre, à défaut de conclusion d'une convention d'objectifs et de moyens, les frais de gestion et d'information de l'OPCA sont réduits à peau de chagrin (V. *supra*, n° 510).

(406) V. sur la relativité de la distinction entre contrats administratifs et actes administratifs unilatéraux : M. Ubald-Bergeron, *Droit des contrats administratifs*, LexisNexis, 2015, p. 7 à 10, n° 8 à 12. – D. Truchet, *Droit administratif*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 224, n° 724.

(407) La fixation des frais des OPCA en proportion de la collecte a pour effet d'entraîner un taux de retour pour les entreprises nécessairement inférieur à 100 %. Cependant, ce calcul ne doit pas être exclusivement financier : les services fournis par l'OPCA permettent aux entreprises de combler en partie ce « manque à gagner » (J.-P. Willems, *La mutualisation dans les FAF et OPCA* : Dr. soc. 2008, p. 1203, spéc. p. 1206). V. égal. sur ce point : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 21.

(408) C. trav., art. R. 6332-7, 1^o. *Adde*, DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 4-5, p. 34. – En conséquence, l'assiette des frais est plus importante pour les entreprises dont l'effectif est compris entre onze à quarante-neuf salariés (0,7 % de la masse salariale) que pour celles d'au moins cinquante salariés (0,6 % de la masse salariale). Les entreprises dont l'effectif est compris entre un et dix salariés contribuent aux frais de l'OPCA sur la totalité des fonds qu'elles versent (0,55 % de leur masse salariale). Toutefois, ces calculs ne tiennent pas compte des éventuelles contributions supplémentaires.

(409) C. trav., art. R. 6332-7, 3^o.

(410) C. trav., art. R. 6332-7, al. 6.

(411) V. *infra*, n° 523.

coût de la collecte des fonds affectés au financement du congé individuel de formation sur les seuls OPCA qui ne sont pas agréés au titre de ce congé en lieu et place des OPACIF⁽⁴¹²⁾. Il faut espérer que l'éventuelle modulation de l'assiette des frais, opérée par la convention d'objectifs et de moyens, corrige cette incohérence⁽⁴¹³⁾.

514. – Dépassement des plafonds. En cas de dépassement des plafonds de frais de gestion et d'information, d'une part, et de mission, d'autre part, le ministre chargé de la formation professionnelle adresse à l'OPCA une mise en demeure motivée afin qu'il présente, dans un délai d'un mois, les éléments justifiant le dépassement constaté⁽⁴¹⁴⁾. À défaut de justifications pertinentes dans le délai imparti, l'OPCA est tenu de verser au Trésor public une somme d'un montant égal au dépassement constaté⁽⁴¹⁵⁾.

B. – Ressources indirectes

515. – Caractère limitatif. Les OPCA reçoivent directement les contributions des employeurs. Il s'agit pourtant d'un financement indirect puisque l'ensemble de ces sommes ne leur profitent pas personnellement. Les OPCA peuvent en outre recevoir le concours financier de collectivités publiques⁽⁴¹⁶⁾. Ces ressources sont limitatives⁽⁴¹⁷⁾. Selon l'administration, les OPCA ne sont pas habilités à vendre des prestations de services⁽⁴¹⁸⁾ et ne peuvent donc pas percevoir de ressources en provenance de la commercialisation de telles prestations⁽⁴¹⁹⁾. Cette position est contradictoire avec celle prise en matière de versement volontaire : l'administration considère que l'OPCA peut alors se livrer à des activités de conseil, de diagnostic ou de gestion administrative en contrepartie d'une participation personnelle de l'entreprise⁽⁴²⁰⁾.

516. – Conservation des fonds. Les ressources des OPCA peuvent être conservées en numéraire, déposées à vue, ou placées à court terme⁽⁴²¹⁾. Les intérêts éventuellement produits grâce à ces placements ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus⁽⁴²²⁾. Ils constituent donc des ressources indirectes de l'organisme qui ne lui permettent pas de faire face à ses propres dépenses.

(412) V. sur ce point : DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 4-6, p. 34.

(413) C. trav., art. R. 6332-7, al. 7.

(414) C. trav., art. R. 6332-37-3.

(415) *Ibid.*

(416) C. trav., art. R. 6332-21.

(417) À cet égard, les OPCA ne peuvent posséder d'autres biens que ceux nécessaires à leur fonctionnement (C. trav., art. R. 6332-22).

(418) V. sur ce point : DGEFP, *Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des OPCA*, 9 juin 2011, questions n°s 2-4 et 2-5, p. 16-17.

(419) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-15, p. 22.

(420) *Ibid.*, n° 2-14, p. 21.

(421) C. trav., art. R. 6332-42, al. 1^{er}. – Un tel type de placement doit se caractériser par une durée inférieure à un an et une disponibilité permanente. En outre, il ne doit pas présenter de risque pour le capital. Ainsi, un OPCA ne peut affecter ses ressources à la création d'un fonds commun de placement ni placer d'autres fonds dans des contrats prévoyant une indisponibilité de quatre ans. De telles pratiques sont susceptibles d'être sanctionnées par un reversement au Trésor public des fonds utilisés de façon illicite par l'organisme (TA Paris, 6^e sect., 2^e ch., 26 mai 1998, n° 9600550/6, *Fongecif Île-de-France*). V. sur cette décision : M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n° 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 11 et ann. IV, p. 17).

(422) C. trav., art. L. 6332-42, al. 2.

§ 2. – Missions des OPCA

517. – Missions légales. Les missions des organismes collecteurs paritaires agréés sont définies par la loi. Ils doivent : 1) contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage ; 2) informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ; 3) participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; 4) s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires⁽⁴²³⁾. Les OPCA doivent assurer un service de proximité aux entreprises, particulièrement celles de taille modeste. Ils contribuent à cette fin au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon des modalités définies par accord de branche ou par l'accord constitutif des OPCA à compétence interprofessionnelle⁽⁴²⁴⁾.

518. – Interdiction. Pour que les OPCA puissent mener à bien l'ensemble de leurs missions, il leur est interdit de confier directement ou indirectement les tâches de gestion à un établissement de crédit ou à un organisme de formation⁽⁴²⁵⁾.

519. – Incompatibilités des membres. Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation, elle ne peut exercer une telle fonction dans un OPCA⁽⁴²⁶⁾ ou un organisme « délégué par lui »⁽⁴²⁷⁾. De même, lorsqu'une personne exerce la fonction de salarié dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer semblable fonction dans un OPCA ou un organisme délégué par ce dernier⁽⁴²⁸⁾. En outre, le cumul des fonctions d'administrateur dans un OPCA et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de

(423) C. trav., art. L. 6332-1-1. – Plusieurs critères d'identification des dérives sectaires ont été recensés (cf. MIVILUDES, *Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle*, Doc. fr., 2012, p. 9 et 18 à 22). Il s'agit de : 1) la déstabilisation mentale ; 2) le caractère exorbitant des exigences financières ; 3) la rupture avec l'environnement d'origine ; 4) l'existence d'atteintes à l'intégrité physique ; 5) l'embrigadement des enfants ; 6) les discours antisociaux ; 7) les troubles à l'ordre public ; 8) l'importance des démêlés judiciaires ; 9) l'éventuel détournement des circuits économiques traditionnels ; 10) les tentatives d'infiltration des pouvoirs publics.

(424) C. trav., art. L. 6332-1-1, al. 6.

(425) C. trav., art. R. 6332-18.

(426) CE, 1^{re} et 6^e ss-sect. réunies, 14 mai 2014, n° 355924, *Fédération UNSA Spectacle et communication* : Rec. CE, tables : RJS 8-9/2014, n° 646. En l'espèce, plusieurs membres du conseil d'administration de l'AFDAS ne respectaient pas les règles d'incompatibilité fixées par le Code du travail. L'administration avait illégalement renouvelé l'agrément de cet organisme. En conséquence, l'arrêté d'agrément fut annulé par le juge administratif. Toutefois, au regard des effets de cette annulation, en particulier pour les entreprises qui ont versé leurs contributions à l'OPCA, le Conseil d'État a fait application de sa jurisprudence *Association AC !* (CE, 11 mai 2004, n° 255886, *Assoc. AC ! et a.* – J.-F. Lachaume, et al., *Droit administratif, Les grandes décisions de la jurisprudence*, PUF, coll. « Thémis », 16^e éd., 2014, p. 741 et s.) en décidant que l'annulation ne serait pas rétroactive. L'effet de celle-ci a été fixé au 1^{er} septembre 2014.

(427) C. trav., art. L. 6332-2-1, al. 1^{er}. Il aurait été préférable de préciser qu'il s'agit d'un organisme délégataire : ce n'est pas l'organisme qui est délégué, mais une fonction. Ce texte vise à s'appliquer aux organismes chargés, par délégation, de la gestion de l'OPCA (V. *supra*, n° 530) ainsi qu'aux membres des sections paritaires professionnelles (J.-P. Willems, *Les spécificités du mandat d'administrateur d'OPCA* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 58, spéc. p. 59).

(428) C. trav., art. L. 6332-2-1, al. 2. L'alinéa premier de l'article R. 6332-19 du Code du travail adopte une rédaction différente du texte légal en limitant le périmètre de la délégation à une délégation de gestion mais en étendant le périmètre de l'incompatibilité aux sociétés de financement.

crédit est porté à la connaissance des instances paritaires de l'OPCA ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial⁽⁴²⁹⁾. Enfin, du fait de l'extension des missions des OPCA à la sphère de l'apprentissage, un administrateur ou un salarié d'un centre de formation d'apprentis ne peut pas exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage ni chez son éventuel délégataire⁽⁴³⁰⁾.

520. – Conventonnement avec l'État. Une convention conclue avec l'État définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de chaque OPCA⁽⁴³¹⁾. Intitulée « convention d'objectifs et de moyens » et établie tous les trois ans, la convention est évaluée par les parties signataires à la fin de son exécution⁽⁴³²⁾. Les conclusions de cette évaluation sont transmises au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles qui établit et publie un bilan de la gestion et des politiques des OPCA⁽⁴³³⁾.

521. – Missions financières et extra-financières. Les missions des OPCA, qu'elles soient financières (I) ou non (II), se sont multipliées, particulièrement depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014⁽⁴³⁴⁾. Dans le même temps, les moyens dont disposent ces organismes n'ont pas augmenté. Au contraire, la diminution globale de la collecte entraîne une baisse, en valeur absolue, des frais que les OPCA peuvent prélever pour assurer leurs missions⁽⁴³⁵⁾.

I. – Missions financières

522. – Collecte, gestion, financement. Les OPCA sont chargés de collecter (A) et de gérer (B) une partie des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue afin de financer des actions de formation (C).

A. – Mission de collecte

523. – Collecteur unique. La loi du 5 mars 2014 a donné aux OPCA le statut de collecteur unique des contributions relatives à la formation professionnelle. Avant l'entrée en vigueur de ce texte, les organismes agréés au titre du congé individuel de formation assuraient la collecte des contributions relatives au financement de

(429) C. trav., art. L. 6332-2-1, al. 3. Le second alinéa de l'article R. 6332-19 du Code du travail étend le champ d'application du troisième alinéa de l'article L. 6332-2-1 du Code du travail aux personnes qui seraient administrateur dans un établissement de formation ou une société de financement.

(430) C. trav., art. L. 6242-7.

(431) La Cour des comptes a préconisé, en niant la compétence des partenaires sociaux, que les conventions d'objectifs et de moyens comportent des stipulations relatives aux types de formations financées ou aux publics visés. Le ministre du Travail et le ministre délégué à la formation professionnelle ont heureusement contesté ce non-sens dans leurs observations formulées à la Cour (cf. Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 96 et 105).

(432) Les parties procèdent en outre à une « évaluation annuelle de la convention » (C. trav., art. R. 6332-37-2). Il serait d'ailleurs conforme à la lettre du huitième alinéa de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail que les parties procèdent annuellement au suivi de la convention. En application du texte légal, l'évaluation ne s'effectue qu'à l'échéance de la convention.

(433) C. trav., art. L. 6332-1-1, al. 8.

(434) Il en va ainsi en particulier s'agissant de la mise en œuvre du compte personnel de formation, du contrôle de la qualité de la formation et de la possibilité de collecter la taxe d'apprentissage.

(435) M. Mourgue-Molines, 1993-2013 : *vingt ans d'existence pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : *Gaz. Pal.* 1^{er}-3 juin 2014, n° 152 à 154, p. 1997, spéc. p. 2000.

ce congé⁽⁴³⁶⁾. Cette collecte est désormais assurée par les OPCA⁽⁴³⁷⁾. Ces derniers doivent donc reverser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels les sommes collectées affectées au financement du congé individuel de formation⁽⁴³⁸⁾ pour qu'il les reverse lui-même aux organismes agréés pour prendre en charge ce congé⁽⁴³⁹⁾.

524. – Formation continue. Les contributions légales⁽⁴⁴⁰⁾ doivent être collectées par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par l'accord de branche dont relève l'entreprise⁽⁴⁴¹⁾. À défaut d'une telle désignation⁽⁴⁴²⁾, l'entreprise doit verser ses contributions à un organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel⁽⁴⁴³⁾. La compétence des OPCA interprofessionnels est subsidiaire par rapport à celle des OPCA de branche ou interbranches. En revanche, la compétence des OPCA interprofessionnels devient principale dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin⁽⁴⁴⁴⁾. Dans ces territoires, les OPCA de branche ou interbranches doivent, pour pouvoir collecter les contributions légales, être autorisés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer⁽⁴⁴⁵⁾. L'autorisation administrative est accordée en fonction des services de proximité que les OPCA sont en mesure d'assurer sur les territoires concernés⁽⁴⁴⁶⁾ et des sommes que ces organismes peuvent collecter⁽⁴⁴⁷⁾.

(436) V. sur les difficultés engendrées par une collecte régionale et inégalaire des fonds affectés au congé individuel de formation : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 45-46.

(437) C. trav., art. L. 6332-3-6.

(438) L'OPCA doit également verser au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, avant le 30 avril de chaque année, la part de la contribution unique servant à assurer son financement (C. trav., art. R. 6332-22-6).

(439) C. trav., art. L. 6332-3-6. Ces reversements n'ont pas lieu si l'OPCA a également la qualité d'organisme agréé pour prendre en charge le congé individuel de formation. Lorsqu'ils ont lieu, ils doivent être effectués avant le 31 mars de chaque année (C. trav., art. R. 6332-22-7).

(440) Sur ces contributions, V. *infra*, n° 456.

(441) C. trav., art. L. 6331-2 (pour les employeurs de moins de onze salariés) et C. trav., art. L. 6331-9 (pour les employeurs d'au moins onze salariés). – À défaut de verser la contribution à l'OPCA compétent, une entreprise et l'OPCA qui a bénéficié indûment des contributions peuvent être condamnés, sur le fondement de la répétition de l'indu, à effectuer le versement à l'organisme désigné par accord de branche (Cass. soc., 10 oct. 2006, n° 04-20.338, non publié au bulletin. – *Adde*, CA Orléans, 30 sept. 2004, n° 03/02426 : *JurisData* n° 2004-258088).

(442) V. sur le rôle de la branche en matière de désignation d'un OPCA : M.-J. Gomez-Mustel et S. Charreire Petit, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : *Dr. soc.* 2007, p. 592, spéc. p. 595.

(443) C. trav., art. L. 6331-2 (pour les employeurs de moins de onze salariés) et C. trav., art. L. 6331-9 (pour les employeurs d'au moins onze salariés).

(444) C. trav., art. L. 6523-1, al. 1^{er}. Cette disposition ne s'applique pas aux secteurs des intermittents du spectacle, des artistes auteurs et des journalistes professionnels (C. trav., art. L. 6523-1, al. 3). Lorsqu'elle s'applique, les OPCA interprofessionnels rendent compte aux OPCA professionnels de l'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'intervention de ces derniers (C. trav., art. L. 6523-2). – V., par ex. sur ce point : F. Finet, *Hôtellerie-restauration : OPCALIA va collecter pour le compte du Fafih les contributions de ses adhérents Outre-mer* : *AEF Dépêche* 26 avr. 2016, n° 537241.

(445) L'autorisation peut être retirée si les conséquences justifiant sa délivrance cessent d'être remplies. La décision de retrait intervient après que l'OPCA ait été appelé à s'expliquer (C. trav., art. D. 6523-2-4).

(446) C. trav., art. L. 6523-1, al. 2.

(447) C. trav., art. D. 6523-2-1, 1^{er}. – Le seuil de collecte est fixé à 110 000 € à Saint-Barthélemy, à 900 000 € en Guadeloupe, à 60 000 € en Guyane, à 20 000 € à Saint-Martin, à 700 000 € en Martinique et à 2 millions d'euros à La Réunion (A. 2 févr. 2015, relatif aux seuils de collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, art. 1^{er} : *JO* 13 juin 2015, p. 9779). – V., par ex. A. 17 févr. 2016 autorisant l'AFDAS à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe et La Réunion) et dans les collectivités uniques (Martinique-Guyane), art. 1^{er} : *JO* 3 mars 2016, texte n° 33 sur 159.

525. – Taxe d'apprentissage. Depuis la loi du 5 mars 2014⁽⁴⁴⁸⁾, les OPCA peuvent également être habilités en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage⁽⁴⁴⁹⁾. En conséquence, l'entreprise peut verser sa taxe d'apprentissage et sa contribution supplémentaire à l'apprentissage⁽⁴⁵⁰⁾ soit à un OPCA habilité en tant qu'OCTA⁽⁴⁵¹⁾, soit à une chambre consulaire régionale habilitée⁽⁴⁵²⁾. Le versement de l'employeur est toutefois indivisible : il doit être effectué en totalité à un collecteur unique⁽⁴⁵³⁾. La quasi-totalité des OPCA ont été agréés en qualité d'OCTA⁽⁴⁵⁴⁾.

526. – Collecte déléguée. L'OPCA peut déléguer à toute personne morale⁽⁴⁵⁵⁾ la collecte des contributions légales relatives à la formation professionnelle⁽⁴⁵⁶⁾. Ce mécanisme suppose la conclusion, après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽⁴⁵⁷⁾, d'une convention de délégation de collecte⁽⁴⁵⁸⁾. Celle-ci définit son champ d'application personnel et matériel⁽⁴⁵⁹⁾, les délais de reversement des contributions à l'OPCA⁽⁴⁶⁰⁾ et le montant des frais de perception⁽⁴⁶¹⁾. La délégation de collecte permet notamment à l'OPCA de s'affranchir du paritarisme. Le Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles⁽⁴⁶²⁾ délègue ainsi sa collecte à la Mutualité sociale agricole⁽⁴⁶³⁾. La Cour des comptes avait préconisé de généraliser cette pratique en confiant la collecte des fonds de la formation professionnelle aux URSSAF⁽⁴⁶⁴⁾, mais le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle avait souligné que les coûts

(448) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 17, I, 6° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(449) Souvent abrégé « OCTA ».

(450) C. trav., art. L. 6242-3-1.

(451) C. trav., art. L. 6242-1.

(452) C. trav., art. L. 6242-2. Cette mesure a contribué à réduire drastiquement le nombre de collecteurs de la taxe d'apprentissage. Ceux-ci sont passés de quatre-vingt-six à vingt-deux (G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 358, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 63).

(453) C. trav., art. L. 6242-3-1.

(454) Seul UNIFAF n'a pas été agréé en qualité d'OCTA. – V. s'agissant des autres OPCA, les dix-neuf arrêtés ministériels : A. 23 nov. 2015 : JO 1^{er} déc. 2015, p. 22197 à 22205, NOR : ETS1525551A (FAFIH), ETS1525552A (FAFSEA), ETS1525553A (OPCAIM), ETS1525554A (OPCALIA), ETS1526616A (OPCA Transports), ETS1526633A (AGEFOS-PME), ETS1526669A (AFDAS), ETS1526671A (ANFA), ETS1526673A (FORCO), ETS1526674A (OPCALIM), ETS1526675A (UNIFORMATION), ETS1526708A (Constructys), ETS1526709A (FAFIEC), ETS1526711A (OPCA 3+), ETS1526712A (OPCABAIA), ETS1526714A (OPCA Défi), ETS1526715A (FAF TT), ETS1526718A (Intergros), ETS1526719A (OPCA PL, également dénommé ACTALIANS). – Adde, s'agissant d'OPCALIM : A. 5 juill. 2016 : JO 14 juill. 2016, texte n° 34 sur 125, NOR : ETS1619458A.

(455) Notamment aux chambres consulaires.

(456) C. trav., art. L. 6332-2, al. 1^{er}. Selon M.M. Luttringer et Willems, la convention de délégation de collecte est une convention de prestation de services relevant du champ concurrentiel et soumise aux règles applicables aux marchés publics (J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *Le premier MOOC sur le dialogue social et la formation arrive*, chron. 44, avr. 2011, spéc. p. 8, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

(457) C. trav., art. R. 6332-11, al. 1^{er}.

(458) C. trav., art. L. 6332-2, al. 1^{er}.

(459) C. trav., art. R. 6332-12, 1^{er}.

(460) C. trav., art. R. 6332-12, 2^e.

(461) C. trav., art. R. 6332-12, 3^e.

(462) Souvent abrégé « FAFSEA ».

(463) J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *La fabrique des OPCA (7/12) : de la délégation de pouvoir à la prestation de services, polysémie de la notion de délégation*, chron. 44, avr. 2011, spéc. p. 8, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(464) V. sur ce point : Cour des comptes, Rapport public thématique, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, sept. 2008, p. 83. – V. égal. sur le recouvrement des prélèvements sociaux : M. Elbaum, *Rapport sur la lisibilité des prélèvements et l'architecture financière des régimes sociaux*, HCFI-PS, juill. 2015, p. 255 et s.

de gestion des URSSAF⁽⁴⁶⁵⁾ pouvaient être supérieurs à ceux des OPCA⁽⁴⁶⁶⁾. Le transfert de compétence au profit des URSSAF a été proposé à nouveau au cours des débats parlementaires qui ont précédé le vote de la loi du 5 mars 2014, sans aboutir⁽⁴⁶⁷⁾. Reproduire la méthode applicable au recouvrement des cotisations de sécurité sociale et déjà appliquée en matière d'assurance chômage⁽⁴⁶⁸⁾ permettrait d'éviter tout décalage⁽⁴⁶⁹⁾ entre le versement des contributions et le fait générateur de leur exigibilité⁽⁴⁷⁰⁾. Cependant, l'intérêt d'un tel transfert n'est pas garanti⁽⁴⁷¹⁾, notamment au regard des spécificités conventionnelles existantes en matière de financement de la formation professionnelle⁽⁴⁷²⁾. En conséquence, une évaluation précise des avantages et inconvénients d'un tel transfert serait souhaitable.

B. – Mission de gestion

527. – Sections financières. Les contributions des entreprises sont gérées paritaire-ment au sein de sections financières distinctes constituées au sein des OPCA⁽⁴⁷³⁾. Ces derniers comptent au moins cinq sections financières servant à recevoir les fonds affectés au financement : 1) du compte personnel de formation⁽⁴⁷⁴⁾ ; 2) des actions de professionnalisation⁽⁴⁷⁵⁾ ; 3) du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁴⁷⁶⁾ ; 4) du congé individuel de formation⁽⁴⁷⁷⁾ ; 5) du plan de formation⁽⁴⁷⁸⁾. Cette dernière section est elle-même divisée en quatre sous-sections. Les fonds y sont répartis en fonction des effectifs des entreprises auteurs de versements⁽⁴⁷⁹⁾. La constitution de telles sections et sous-sections financières est importante pour

(465) Les URSSAF collectent notamment les contributions dues au titre de la formation pour le compte du Fonds d'assurance formation des non-salariés (cf. C. trav., art. L. 6331-51, al. 1^{er} et R. 6332-72).

(466) Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 102 et 107.

(467) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 261.

(468) Le recouvrement des cotisations d'assurance chômage a été transféré de l'Unédic aux URSSAF (M. Elbaum, *Rapport sur la lisibilité des prélèvements et l'architecture financière des régimes sociaux*, HCFI-PS, juill. 2015, p. 272 et s.).

(469) Les entreprises peuvent toutefois verser des acomptes aux OPCA : les dates de versement prévues par les textes sont des dates butoirs (C. trav., art. R. 6331-2 et R. 6331-9). – V. égal. sur le régime dérogatoire applicable aux secteurs du bâtiment et des travaux publics imposant un versement d'acomptes provisionnels (C. trav., art. L. 6331-39).

(470) La collecte serait ainsi mensuelle et non annuelle. Selon l'Inspection générale des affaires sociales et l'Inspection générale des finances, une mensualisation de la collecte permettrait des gains substantiels de trésorerie de plus de 2 milliards d'euros pour les entreprises sans nuire à la capacité d'engagement des OPCA (M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n° 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 19).

(471) Il convient en outre d'attendre une évaluation de la généralisation de la déclaration sociale nominative et de la mise en place d'une collecte unique en matière de formation professionnelle.

(472) P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 18 à 20 et p. 81 à 85. – V. égal. sur ce point, en raisonnant par analogie avec les cotisations de retraite des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO : M. Elbaum, *Rapport sur la lisibilité des prélèvements et l'architecture financière des régimes sociaux*, HCFI-PS, juill. 2015, p. 284-285 et p. 297.

(473) C. trav., art. L. 6332-3, al. 1^{er}.

(474) C. trav., art. L. 6332-3, 3^e et R. 6332-22-1, I, 3^e.

(475) C. trav., art. L. 6332-3, 4^e et R. 6332-22-1, I, 4^e.

(476) C. trav., art. L. 6332-3, 1^{er} et R. 6332-22-1, I, 1^{er}.

(477) C. trav., art. L. 6332-3, 2^e et R. 6332-22-1, I, 2^e.

(478) C. trav., art. L. 6332-3, 5^e et R. 6332-22-1, I, 5^e.

(479) 1) Employeurs de moins de onze salariés ; 2) Employeurs de onze à quarante-neuf salariés ; 3) Employeurs de cinquante à deux cent-quatre-vingt-dix-neuf salariés ; 4) Employeurs d'au moins trois cents salariés (C. trav., art. L. 6332-3-1 et R. 6332-22-1). Les sections et sous-sections ne sont pas forcément constituées en fonction des taux de contribution imposés aux entreprises. Si le régime postérieur à la loi du 5 mars 2014 permet, pour des raisons de simplification, une telle concordance, tel n'a pas toujours été le cas.

apprécier le périmètre de la mutualisation au sein d'un OPCA⁽⁴⁸⁰⁾. Les fonds reçus par les entreprises sont mutualisés dès réception au sein des sections et sous-sections financières⁽⁴⁸¹⁾ sans tenir compte de la branche d'appartenance de l'entreprise auteur du versement. La mutualisation imposée par le législateur est généralement une mutualisation interbranches⁽⁴⁸²⁾. En conséquence, les OPCA ne peuvent pas créer de sous-sections financières permettant d'isoler les contributions versées par un groupe d'entreprises. Le cas échéant, l'organisme devrait alors effectuer un versement au Trésor public égal au montant des sommes placées de façon illicite⁽⁴⁸³⁾. S'agissant des contributions supplémentaires, le régime de leur mutualisation diffère selon qu'il s'agit de contributions conventionnelles ou de versements volontaires⁽⁴⁸⁴⁾. Les premières sont mutualisées au niveau de la branche⁽⁴⁸⁵⁾ tandis que les seconds ne sont pas mutualisés⁽⁴⁸⁶⁾. Enfin, les sections et sous-sections financières permettent de délimiter le périmètre du suivi comptable : chaque section et sous-section financière doit faire l'objet d'un suivi comptable qui lui est propre⁽⁴⁸⁷⁾.

528. – Fongibilité asymétrique descendante. Une exception à l'étanchéité des sous-sections financières a été introduite afin de favoriser la formation des salariés embauchés par de petites entreprises. Ce mécanisme, dit de « fongibilité asymétrique⁽⁴⁸⁸⁾ descendante » permet à l'OPCA d'affecter des versements des entreprises d'au moins cinquante salariés au financement des plans de formation des employeurs de moins de cinquante salariés⁽⁴⁸⁹⁾. Le mécanisme inverse n'est pas admis, d'où l'asymétrie descendante ici instaurée. La pratique révèle que ce mécanisme est peu appliqué par les OPCA⁽⁴⁹⁰⁾.

(480) Selon la Cour des comptes, la mutualisation opérée au sein des sous-sections regroupant les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises ne peut être que modeste car « la masse des fonds collectés par les OPCA auprès de ces entreprises est limitée ». En outre, certains OPCA abandonnent de fait leur mission de mutualisation en se positionnant essentiellement comme des prestataires de services ou de conseils « tout en assurant à leurs adhérents qu'ils pourront récupérer les fonds collectés » (C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA] pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 3).

(481) C. trav., art. L. 6332-3-2, al. 1 et 2.

(482) S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *Le nouveau paysage de la formation professionnelle : Semaine sociale Lamy* 2011, n° 1488, p. 3, spéc. p. 5. – V. cependant l'exemple de la métallurgie où l'OPCA est exclusivement consacré à cette branche et plus largement sur la diversité de la structuration des OPCA : C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 38 et s. – Cette structuration peut contraindre un administrateur d'OPCA à refuser l'application d'un accord de branche qu'il a lui-même signé dès lors qu'il constate qu'il pourrait être préjudiciable aux intérêts de l'OPCA (J.-P. Willems, *Les spécificités du mandat d'administrateur d'OPCA : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 58, spéc. p. 60).

(483) C. trav., art. L. 6332-4. – En outre, tout responsable d'OPCA qui utilise frauduleusement les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions légales encourt une peine d'emprisonnement de cinq ans et une amende de 37 500 € (C. trav., art. L. 6355-24, 2°).

(484) Sur cette distinction, V. *infra*, n° 483.

(485) C. trav., art. R. 6332-22-1, III, 1°. Cette règle n'est pas énoncée clairement par le Code du travail. Elle se déduit du champ d'application de l'accord de branche qui ne peut pas produire d'effet hors de son champ professionnel (V. sur ce point : B. Teysié, *Droit du travail, relations collectives*, LexisNexis, 10^e éd., 2016, p. 917 et s., n°s 1754 et s.).

(486) C. trav., art. R. 6332-22-1, III, 2°.

(487) C. trav., art. R. 6332-7, al. 1^{er} et L. 6332-1-2, al. 3.

(488) La fongibilité asymétrique n'est pas propre au droit de la formation professionnelle. Un tel mécanisme existe également en matière de finances publiques. Il s'agit de la fongibilité asymétrique des crédits qui permet d'affecter des crédits de personnel aux dépenses de fonctionnement sans jamais pouvoir affecter des crédits de fonctionnement aux dépenses de personnel (cf. L. org. n° 2001-692, 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances, art. 7, II, al. 3 : JO 2 août 2001, p. 12480, spéc. p. 12481).

(489) C. trav., art. L. 6332-3-2, al. 2.

(490) C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 3.

529. – Comptabilité des OPCA. Les OPCA sont tenus d'élaborer des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par le Code de commerce⁽⁴⁹¹⁾. Un plan comptable spécifique aux OPCA⁽⁴⁹²⁾ a toutefois été mis en place⁽⁴⁹³⁾. En outre, les OPCA doivent désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant pour contrôler les comptes de l'organisme⁽⁴⁹⁴⁾. Les OPCA qui collectent la taxe d'apprentissage tiennent une comptabilité distincte pour cette activité⁽⁴⁹⁵⁾.

530. – Gestion déléguée. Les OPCA peuvent déléguer par convention la mise en œuvre de tout ou partie des décisions de gestion et d'information relevant en principe de la compétence du conseil d'administration de l'organisme⁽⁴⁹⁶⁾. La convention de délégation de gestion ne peut être conclue qu'avec une personne morale relevant : 1) des organisations d'employeurs ; 2) des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA⁽⁴⁹⁷⁾. La première branche de l'alternative permet de s'écarter du paritarisme de gestion alors que la seconde le concrétise. En tout état de cause, la délégation est exercée sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'OPCA⁽⁴⁹⁸⁾.

C. – Mission de financement

531. – Obligation de financement. Sauf lorsqu'il rejette une demande de prise en charge⁽⁴⁹⁹⁾, l'OPCA est tenu de payer les frais de formation après exécution des prestations⁽⁵⁰⁰⁾. La preuve de celle-ci doit être apportée *via* la fourniture de pièces

(491) C. trav., art. R. 6332-39. *Adde*, C. com., art. L. 123-12 et s. – V. sur ce point : J.-B. Blaise et R. Desgorges, *Droit des affaires, commerçants, concurrence, distribution*, LGDJ-Lextenso, 8^e éd., 2015, p. 201 et s., n^{os} 369 et s. – J.-L. Navarro, *Obligations comptables des commerçants* : JCl. Commercial, ss dir. D. Legeais, Fasc. 127, déc. 2011, n^{os} 11 et s.

(492) C. trav., art. R. 6332-40.

(493) Cf. A. 21 août 2015, portant homologation des règlements n^o 2015-3 du 7 mai 2015 et n^o 2015-4 du 4 juin 2015 de l'Autorité des normes comptables : JO 7 oct. 2015, p. 18188, NOR : EINT1517952A. – V. sur la volonté de moderniser le plan comptable applicable aux OPCA : M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n^o 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 20 à 22.

(494) C. trav., art. R. 6332-41.

(495) C. trav., art. L. 6242-8.

(496) C. trav., art. R. 6332-17, al. 1^{er}. – *Adde*, C. trav., art. R. 6332-36, II.

(497) C. trav., art. R. 6332-17, al. 1^{er}. Les tâches de gestion ne peuvent pas être confiées, directement ou indirectement, à un établissement de crédit ni à un organisme de formation (C. trav., art. R. 6332-18). La convention de délégation doit par ailleurs être transmise au ministre chargé de la formation professionnelle (C. trav., art. R. 6332-17, al. 4).

(498) C. trav., art. R. 6332-17, al. 3. Le délégataire doit à cette fin transmettre chaque année aux conseils d'administration de l'OPCA et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'au ministre chargé de la formation professionnelle un rapport d'activité retraçant l'exécution des missions qui lui ont été confiées accompagné du détail des frais de gestion, d'information et de mission afférents à celles-ci (C. trav., art. R. 6332-17, al. 4). Dans la mesure où la transmission de ce rapport au ministre chargé de la formation professionnelle est impérative, l'article R. 6332-33 du Code du travail qui énonce que celle-ci a lieu sur demande du ministre devrait être révisé. De même devrait être revue la position de l'administration qui considère que doivent être transmis sur le fondement de ce texte les rapports relatifs à la délégation de collecte et de gestion (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n^o 3-5, p. 28) : seule la seconde est visée par les textes.

(499) C. trav., art. R. 6332-24. Que la demande émane d'un employeur ou d'un prestataire de formation, les décisions de rejet, total ou partiel, formulées par l'OPCA doivent être motivées. – V. sur la question, restée sans réponse, de l'existence d'un recours contre une décision de refus de prise en charge : Rép. min. à QE n^o 108612, G. Gorce : JOAN Q 16 août 2011, p. 8781.

(500) Les parties peuvent toutefois convenir, sur transmission de pièces justificatives, d'un échelonnement des paiements au fur et à mesure du déroulement des actions de formation. L'échelonnement peut être assorti d'une avance dont le montant correspond au maximum à 30 % du prix convenu (C. trav., art. R. 6332-27). – V. sur ce point le courrier adressé par la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle aux OPCA visant à inciter

justificatives⁽⁵⁰¹⁾. Le délai de règlement des organismes de formation s'applique, par renvoi aux dispositions du Code de commerce, aux OPCA⁽⁵⁰²⁾. Le financement de l'OPCA doit intervenir dans les soixante jours suivant la date d'émission de la facture correspondante⁽⁵⁰³⁾.

532. – Interdiction de financement. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les OPCA ne peuvent plus financer, directement ou indirectement, les organisations professionnelles ni les organisations syndicales⁽⁵⁰⁴⁾. L'interdiction est assortie d'une exception visant à permettre le remboursement des frais⁽⁵⁰⁵⁾ engagés par les « personnes qui siègent au sein des organes de direction » d'un OPCA⁽⁵⁰⁶⁾. L'interprétation à donner à cette notion a fait l'objet d'un revirement de l'administration⁽⁵⁰⁷⁾. Dans une première version de la circulaire relative aux OPCA⁽⁵⁰⁸⁾, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle considérait que les organes de direction s'entendaient du conseil d'administration paritaire de l'organisme et, le cas échéant du bureau paritaire⁽⁵⁰⁹⁾. Après contestation des partenaires sociaux, l'administration a admis que les personnes siégeant au sein des organes consultatifs, destinés à éclairer la décision des organes de direction – notamment les sections paritaires professionnelles, observatoires et commissions locales – peuvent bénéficier des mêmes possibilités de remboursement de frais d'hébergement, de transport et de restauration⁽⁵¹⁰⁾. Il n'est pas certain que cette seconde position, même si elle a le

ces organismes à recourir à l'échelonnement des paiements : E. Wargon, Courrier du 31 juillet 2015 adressé aux présidents et vice-présidents d'OPCA visant à simplifier les relations entre les OPCA et les organismes de formation.

(501) C. trav., art. R. 6332-25. Figurent notamment parmi les pièces justificatives les attestations de présence et les feuilles d'émargement. – La DGEFP préconise de recourir à un envoi dématérialisé et de réduire « la masse et la répétition des documents sollicités en fonction de la connaissance des prestataires » (E. Wargon, Courrier du 31 juillet 2015 adressé aux présidents et vice-présidents d'OPCA visant à simplifier les relations entre les OPCA et les organismes de formation).

(502) C. trav., art. L. 6332-5-1. – V. cependant sur les retards de paiement des organismes de formation et le délai moyen, contraire aux textes, de soixante-quinze jours constaté par la Fédération de la formation professionnelle : Rép. min. à QO n° 04575, J.-C. Carle : JO Sénat Q 18 mars 2009, p. 3020.

(503) C. com., art. L. 441-6, I, al. 9. Par dérogation, un délai maximal de quarante-cinq jours fin de mois à compter de la date d'émission de la facture peut être convenu entre les parties, sous réserve que ce délai soit expressément stipulé par contrat et qu'il ne constitue pas un abus manifeste à l'égard du créancier. En cas de facture périodique, au sens du 3 du I de l'article 289 du Code général des impôts, le délai convenu entre les parties ne peut dépasser quarante-cinq jours à compter de la date d'émission de la facture. En outre, les professionnels d'un secteur, clients et fournisseurs, peuvent décider conjointement de réduire le délai de soixante jours. Ils peuvent également proposer de retenir la date d'exécution de la prestation de services demandée comme point de départ de ce délai. Des accords peuvent être conclus à cet effet par leurs organisations professionnelles (C. com., art. L. 441-6, I, al. 10).

(504) C. trav., art. L. 6332-1, III.

(505) Les frais susceptibles d'être remboursés, à la condition que des justificatifs soient produits, s'entendent des frais de déplacement, de séjour et de restauration (C. trav., art. L. 6332-1, III).

(506) C. trav., art. L. 6332-1, III.

(507) V. sur ce point : C. Coste, *OPCA : le remboursement direct des frais étendu aux organes consultatifs*, disponible sur : <http://www.actualite-de-la-formation.fr/une-du-sommaire/une-de-2015/la-delegation-generale-a-l-emploi-et-a-la-formation-professionnelle-elargit-le.html?> – V. égal. : <http://itefa.unsa.org/?Reforme-de-la-formation,1927>.

(508) La première version de cette circulaire est notamment disponible sur : http://www.svp.com/uploads/publications/3984_dgefp_questions_reponses_opca_decembre_2014.pdf.

(509) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 4-7, p. 35. – En outre, l'administration précisait que « compte tenu de l'organisation territoriale "déconcentrée" de certains OPCA, il sera admis que les Conseils d'administration locaux (émanation du Conseil d'administration national) puissent également bénéficier des dispositions de l'article L.6332-1, III, [du Code du travail] permettant à l'OPCA de procéder aux remboursements des frais de ces représentants paritaires locaux. À l'inverse, pour les OPCA ayant confié à des délégués, dotés d'une personnalité morale distincte, leur représentation territoriale, cette solution ne pourra être envisagée car les OPCA ne peuvent rembourser que les frais de leurs propres représentants paritaires ».

(510) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 4-7, p. 35.

mérite d'assurer le fonctionnement de l'OPCA, soit la plus conforme à la lettre de la loi. Cette « interprétation » est d'autant plus critiquable qu'elle ne garantit pas suffisamment la sécurité juridique des acteurs du financement de la formation professionnelle continue.

533. – Financements définis et indéfinis. Les dispositions légales et réglementaires imposent aux OPCA de financer un certain nombre de dispositifs, plus ou moins éloignés de la formation professionnelle continue. La plupart du temps, les textes identifient la section financière à mobiliser en vue d'assurer un financement (1°). Cependant, il est des cas où la situation est moins précise (2°).

1° Financements assurés grâce à une section financière unique

534. – Trois sections financières. En principe, le financement de la formation professionnelle est assuré grâce aux trois sections financières de l'OPCA affectées respectivement à la professionnalisation (a), au compte personnel de formation (b) et au plan de formation (c). En dépit d'une apparente étanchéité entre ces sections, des passerelles ont été mises en place. L'augmentation des missions de financement confiées aux OPCA contribue en outre à brouiller l'affectation de chaque section financière, particulièrement pour la section consacrée à la professionnalisation.

a) Financement via la section professionnalisation

535. – Contrats et périodes de professionnalisation⁽⁵¹¹⁾. Les OPCA prennent en charge les parcours comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation et de périodes de professionnalisation⁽⁵¹²⁾ sur la base de forfaits déterminés par accord de branche⁽⁵¹³⁾ ou, à défaut, par l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel⁽⁵¹⁴⁾. Ces accords déterminent également les forfaits spécifiques applicables au régime de faveur des contrats de professionnalisation⁽⁵¹⁵⁾. En l'absence de fixation conventionnelle des montants forfaitaires de prise en charge, ceux-ci sont déterminés par décret : ils s'élèvent à 9,15 € par heure pour le régime de droit commun des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et à 15 € par heure pour le régime de faveur⁽⁵¹⁶⁾. L'OPCA peut valablement poursuivre le financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation lorsque l'entreprise est placée en redressement ou en liquidation judiciaire, mais également lorsque le contrat est rompu pour motif économique ou

(511) Pour une vision d'ensemble des frais pris en charge par les OPCA sur les fonds affectés à la professionnalisation : Cf. C. trav., art. R. 6332-78.

(512) C. trav., art. R. 6332-79, al. 1^{er} et L. 6332-16-1, 1°.

(513) Antérieurement à la loi du 8 août 2016, les OPCA ne prenaient pas en charge l'intégralité des parcours, mais seulement les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. En outre, les forfaits de prise en charge étaient nécessairement des forfaits horaires (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 82, 2° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(514) C. trav., art. L. 6332-14, al. 1^{er}. Les montants pris en charge peuvent couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement (C. trav., art. R. 6332-79, al. 2).

(515) C. trav., art. L. 6332-14, al. 3.

(516) C. trav., art. R. 6332-87. Sur la délimitation des publics éligibles au régime de faveur du contrat de professionnalisation, V. *infra*, n° 402.

de façon anticipée par l'employeur⁽⁵¹⁷⁾. Cette faculté devient une obligation, limitée à une durée de trois mois, en présence de stipulations en ce sens d'un accord de branche ou de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel⁽⁵¹⁸⁾. La poursuite du financement n'est imposée que pour les contrats de professionnalisation comportant une action de professionnalisation d'au moins douze mois et en cas de rupture de contrat ne résultant pas d'une initiative du salarié⁽⁵¹⁹⁾.

536. – Dépenses de formation tutorale. Les OPCA prennent en charge les dépenses de formation des tuteurs⁽⁵²⁰⁾ de bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation⁽⁵²¹⁾. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement⁽⁵²²⁾. Elles sont plafonnées à 15 € par heure de formation dans la limite de quarante heures⁽⁵²³⁾.

537. – Exercice de la fonction tutorale. Les OPCA prennent en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation⁽⁵²⁴⁾. Ces dépenses comprennent les rémunérations, les cotisations sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport⁽⁵²⁵⁾. Elles sont plafonnées, pour une durée maximale de six mois, à 230 € par mois⁽⁵²⁶⁾ et par salarié⁽⁵²⁷⁾.

538. – Formation pédagogique des maîtres d'apprentissage. Les fonds affectés au financement de la professionnalisation peuvent financer la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage⁽⁵²⁸⁾. Les règles applicables à ce financement sont les mêmes que celles qui s'appliquent au financement de la formation des tuteurs⁽⁵²⁹⁾.

539. – Tutorat externe. Les OPCA peuvent prendre en charge sur les fonds de la professionnalisation une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise. Cette prise en charge ne peut être envisagée que pour des personnes particulièrement éloignées du marché du travail ou éprouvant de grandes difficultés sociales. Il s'agit des bénéficiaires du régime de faveur du contrat de professionnalisation, des personnes suivies par un référent avant la signature d'un tel contrat ou qui n'ont exercé

(517) C. trav., art. L. 6332-14, al. 4. Il s'agit d'une rupture anticipée au sens de l'article L. 1243-4 du Code du travail. En conséquence, la faute grave, la force majeure ou l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne permettent pas la poursuite du financement de l'OPCA. *Contra* : DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 11-2, p. 53. Pour l'administration la continuation est envisageable pour toutes les ruptures de contrats de travail à durée déterminée intervenues à l'initiative de l'employeur.

(518) C. trav., art. L. 6325-14-1.

(519) *Ibid.*

(520) Le financement peut concerner aussi bien un tuteur salarié qu'un employeur de moins de onze salariés (C. trav., art. L. 6332-15, al. 1^{er}).

(521) C. trav., art. L. 6332-15, al. 1^{er}.

(522) C. trav., art. R. 6332-78, 2^e et R. 6332-90, al. 2. La prise en charge des frais de restauration est exclue.

(523) C. trav., art. R. 6332-90, al. 1^{er}.

(524) C. trav., art. L. 6332-15, al. 2 et R. 6332-78, 3^e.

(525) C. trav., art. R. 6332-92. La prise en charge des frais de restauration et d'hébergement est exclue.

(526) Ce plafond est majoré de 50 % (donc à 345 €) lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de quarante-cinq ans ou plus ou lorsqu'elle accompagne une personne bénéficiaire du régime de faveur du contrat de professionnalisation (C. trav., art. R. 6332-91, al. 4).

(527) C. trav., art. R. 6332-91.

(528) C. trav., art. L. 6332-15, al. 2 et R. 6332-78, 2^e.

(529) C. trav., art. R. 6332-78, 2^e et R. 6332-90. *V. supra*, n° 536.

aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat de travail à durée indéterminée au cours des trois dernières années précédant la signature du contrat de professionnalisation⁽⁵³⁰⁾. La loi ne donne pas de précision s'agissant des plafonds de prise en charge imposés aux OPCA. En conséquence, le régime applicable à l'exercice de la fonction tutorale doit s'appliquer⁽⁵³¹⁾.

540. – Abondements du CPF via une période de professionnalisation. Dans les cas où une période de professionnalisation abonde le compte personnel de formation d'un salarié⁽⁵³²⁾, un surcroît de financement est octroyé par l'OPCA⁽⁵³³⁾ via les fonds affectés à la professionnalisation⁽⁵³⁴⁾.

541. – POE. Les OPCA peuvent⁽⁵³⁵⁾ concourir à la prise en charge de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes à la formation suivie dans le cadre de préparations opérationnelles à l'emploi, que celles-ci soient individuelles ou collectives⁽⁵³⁶⁾.

542. – Dépenses de fonctionnement des CFA et des écoles d'enseignement technologique et professionnel. Les OPCA peuvent prendre en charge, selon des modalités déterminées par accord de branche ou à défaut par l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel⁽⁵³⁷⁾, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions⁽⁵³⁸⁾ ainsi que celles de certaines écoles⁽⁵³⁹⁾ d'enseignement technologique et professionnel⁽⁵⁴⁰⁾. La loi du 8 août 2016 a étendu la règle dite de fongibilité des fonds de la professionnalisation en faveur des établissements privés du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification⁽⁵⁴¹⁾. En outre, la loi du 27 janvier 2017 a autorisé les OPCA à prendre en charge tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par la mobilité internationale des apprentis⁽⁵⁴²⁾.

b) Financement via la section compte personnel de formation

543. – Frais pédagogiques et annexes. Les OPCA doivent prendre en charge, lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord de gestion interne⁽⁵⁴³⁾, les

(530) C. trav., art. L. 6332-15, al. 3.

(531) Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, pt 1.10.3. – Sur ce régime, V. *infra*, n° 537.

(532) C. trav., art. L. 6324-1, al. 6.

(533) C. trav., art. L. 6332-16-1, 2° et L. 6323-4, II, 3°, *in fine*.

(534) C. trav., art. R. 6332-80.

(535) Le caractère facultatif de l'intervention de l'OPCA apparaît ambigu à la lecture du troisième alinéa de l'article L. 6326-3 du Code du travail. Pourtant les textes régissant les financements des OPCA ne semblent pas envisager que cette prise en charge soit obligatoire (C. trav., art. L. 6332-16-1, 3° et R. 6332-78, 5°).

(536) C. trav., art. L. 6332-16-1, 3° et R. 6332-78, 5°. – Sur la préparation opérationnelle à l'emploi, V. *infra*, n°s 392 et s.

(537) V. sur ce point : C. trav., art. R. 6332-81.

(538) C. trav., art. L. 6332-16 et R. 6332-78, 4°.

(539) Il s'agit des écoles qui ont bénéficié à la date du 12 juillet 1977, d'une dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3 du Code du travail alors en vigueur (cf. C. trav., art. L. 6241-5).

(540) C. trav., art. L. 6332-16 mod. par L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, art. 51 : JO 18 août 2015, p. 14346.

(541) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 71, 4° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(542) L. n° 2017-86, 27 janv. 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 30, 3° : JO 28 janv. 2017, texte n° 1 sur 109.

(543) Sur la gestion interne du compte personnel de formation, V. *supra*, n°s 377 et s.

frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par une formation suivie pendant et hors le temps de travail⁽⁵⁴⁴⁾. Dans ce dernier cas, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge peuvent également être pris en charge par l'OPCA⁽⁵⁴⁵⁾. Ce dernier utilise à cette fin les fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation⁽⁵⁴⁶⁾.

544. – Rémunérations. Est plus épineuse la question de la prise en charge des rémunérations des salariés en formation pendant le temps de travail⁽⁵⁴⁷⁾ : celle-ci nécessite, en application de dispositions réglementaires dépourvues de fondement légal⁽⁵⁴⁸⁾, l'accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA⁽⁵⁴⁹⁾. Cette affectation est en tout état de cause limitée à 50 % du montant total pris en charge par l'organisme⁽⁵⁵⁰⁾ pour financer les heures inscrites sur le compte⁽⁵⁵¹⁾.

545. – Conditions de prise en charge et priorités. Les OPCA définissent les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes⁽⁵⁵²⁾ présentées dans le cadre du compte personnel de formation⁽⁵⁵³⁾. Cette mesure apparaît en partie artificielle dès lors qu'une décision du ministre du Travail suffit à affecter 20 % des contributions perçues par les OPCA au titre du compte

(544) C. trav., art. R. 6323-5, I. La prise en charge par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, un plafond peut être déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

(545) C. trav., art. R. 6323-5, I. Le texte ne précise pas, à la différence de la prise en charge des rémunérations, que la décision doit être prise par le conseil d'administration de l'OPCA.

(546) C. trav., art. R. 6323-5, I.

(547) Plus les fonds sont consacrés à la prise en charge des rémunérations, moins ils sont affectés à la prise en charge des actions de formation.

(548) Il ressort des débats parlementaires que la prise en charge des rémunérations doit être assurée exclusivement par l'employeur : JO Sénat CR 19 févr. 2014, p. 1874-1875. – JOAN CR 6 févr. 2014, 1^{re} séance, p. 1432. – JOAN CR 6 févr. 2014, 2^e séance, p. 1458. Cette possibilité n'était pas reconnue dans l'accord national interprofessionnel ayant précédé la loi du 5 mars 2014 (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 31 : BOCC 2014/13, p. 199, non étendu). Par ailleurs, lorsque le législateur entend étendre le financement des OPCA aux rémunérations des salariés en formation, il le fait explicitement. Cf. l'ajout du 10^e de l'article L. 6332-6 du Code du travail résultant de l'article 277 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. En effet, l'ANI prévoyait que les OPCA pouvaient prendre en charge, dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés, les rémunérations des salariés en formation prioritaire, dans la limite du SMIC (ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 39 : BOCC 2014/13, p. 204, non étendu). Ces stipulations, non reprises dans la loi, devaient être entérinées dans le décret relatif aux OPCA. Le ministre du Travail a précisé, dans le cadre d'une réponse à une protestation du Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, que le Conseil d'État avait demandé le retrait de cette disposition du décret pour défaut de base légale tout en estimant, non sans contradiction, que les partenaires sociaux « gestionnaires des OPCA conservaient la possibilité de mettre en œuvre cette stipulation de l'ANI ». En conséquence, l'adoption de la loi du 6 août 2015 est venue rattraper la transposition lacunaire de l'ANI (V. sur ce point : C. Deroche, D. Estrosi Sassone et F. Pillet, Rapp. Sénat n° 370, 25 mars 2015, fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, al. 3 de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, t. 1, p. 704-705. *Adde*, Amendement adopté n° 1737, rect. 23 janv. 2015). – V. égal. en matière de prise en charge de la rémunération des salariés dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi : C. trav., art. L. 6326-4, al. 2. – V. égal. : F. Carrey-Conte, J.-P. Gille et M. Sapin : JOAN CR 6 févr. 2014, 2^e séance, p. 1468, 2^e col.

(549) C. trav., art. R. 6323-5, IV.

(550) Selon l'administration, une formation entraînant un coût de 1 500 € de frais pédagogiques et de frais annexes peut générer une prise en charge de 1 500 € au titre des rémunérations. Selon cette interprétation, la rémunération prise en charge ne peut pas dépasser le montant total financé au titre des frais de formation et des frais annexes (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 9-5, p. 46). Si cette lecture devait être privilégiée, la rédaction du IV de l'article R. 6323-5 du Code du travail apparaîtrait particulièrement complexe pour affirmer un principe aussi simple. Pourquoi ce texte ferait-il référence à un plafond de 50 % pour doubler le montant total pris en charge hors rémunérations ?

(551) C. trav., art. R. 6323-5, IV.

(552) Le deuxième alinéa de l'article R. 6332-93 du Code du travail est amputé de deux mots puisque ce texte énonce que les OPCA définissent « les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de prise des demandes ».

(553) C. trav., art. R. 6332-93, al. 2.

personnel de formation au financement de périodes de professionnalisation et au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à cinquante salariés organisée dans le cadre du plan de formation⁽⁵⁵⁴⁾.

c) Financement via la section plan de formation

546. – Frais pédagogiques et frais annexes. Grâce aux fonds collectés au titre du plan de formation, les OPCA prennent en charge les frais pédagogiques et les frais annexes aux formations suivies⁽⁵⁵⁵⁾ dans le cadre du plan de formation de l'entreprise⁽⁵⁵⁶⁾. En outre, lorsque ces formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, les OPCA peuvent prendre en charge les frais de garde d'enfant ou de parent à charge⁽⁵⁵⁷⁾. Il revient au conseil d'administration de l'organisme de déterminer, le cas échéant, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les employeurs⁽⁵⁵⁸⁾.

547. – Formation des salariés en arrêt de travail. Depuis la loi du 5 mars 2014, les OPCA peuvent prendre en charge les formations destinées aux salariés en arrêt de travail⁽⁵⁵⁹⁾. En effet, le versement d'indemnités journalières⁽⁵⁶⁰⁾ ne fait pas obstacle à ce qu'un assuré demande, avec l'accord de son médecin traitant, à suivre une action de formation ou une action d'évaluation, d'accompagnement, d'information ou de conseil à laquelle participe la caisse primaire d'assurance maladie⁽⁵⁶¹⁾. La prise en charge par l'OPCA est subordonnée à la demande préalable du salarié. Ce financement concerne aussi bien les coûts pédagogiques que les frais de transport, de repas, d'hébergement et de garde d'enfant nécessités par la formation⁽⁵⁶²⁾.

548. – Allocation de formations. Lorsque les formations suivies dans le cadre du plan de formation se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'OPCA peut également prendre en charge le montant des allocations de formation⁽⁵⁶³⁾.

549. – Rémunérations des salariés des entreprises de moins de onze salariés. Suite à l'entrée en vigueur de l'article 277 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les OPCA ont été autorisés à prendre en charge les rémunérations des salariés en formation dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de onze⁽⁵⁶⁴⁾ salariés⁽⁵⁶⁵⁾. L'effectivité de

(554) CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 51.

(555) Il s'agit uniquement des actions de formation au sens du Code du travail (C. trav., art. L. 6313-1 et s.). *Adde*, C. trav., art. L. 6314-1.

(556) C. trav., art. R. 6332-44, al. 7. – S'agissant des frais pris en charge par l'OPCA, l'existence de sous-sections financières n'a pas d'incidence. – Sur le plan de formation, *V. supra*, n° 186.

(557) C. trav., art. R. 6332-44, al. 7.

(558) C. trav., art. R. 6332-44, al. 6.

(559) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 6° : JO 6 mars 2014, p. 4848. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-44, 1°.

(560) Cf. CSS, art. L. 433-1.

(561) CSS, art. L. 323-3-1. Toutefois, la durée de ces actions doit être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. L'avis du médecin-conseil est également nécessaire. Le cas échéant, la caisse fait part de son accord à l'assuré et à son employeur, à charge pour ce dernier d'en informer le médecin du travail.

(562) C. trav., art. L. 6313-14.

(563) C. trav., art. R. 6332-44, 3°.

(564) Le seuil de dix salariés a été élevé à onze à la suite de l'entrée en vigueur de la loi de finances pour 2016 (L. fin. 2016, n° 2015-1785, 29 déc. 2015, art. 15 : JO 30 déc. 2015, p. 24614).

(565) L. n° 2015-990, 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 277 : JO 7 août 2015, p. 13537. – *V. infra*, n° 544. – *V. égal.* la position contestable prise par le ministre du Travail autorisant, avant

cette mesure était subordonnée à la publication d'un décret en Conseil d'État⁽⁵⁶⁶⁾ intervenue le 26 février 2016. Ce décret permet aux OPCA de prendre en charge non seulement les rémunérations, mais également les charges légales et conventionnelles des salariés en formation dans la limite du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure de formation⁽⁵⁶⁷⁾. Il n'est pas certain que ce surcroît de dépenses soit, quelle qu'en soit la légitimité, conforme à la lettre de la loi. Au demeurant, le texte réglementaire limite l'éligibilité des financements aux entreprises de moins de dix salariés sans tenir compte de l'élévation des seuils d'effectif effectuée par la loi de finances pour 2016⁽⁵⁶⁸⁾.

550. – Soutien aux autres sections financières. Les fonds affectés au financement du plan de formation peuvent permettre la prise en charge des dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires prévus en matière de contrats et de périodes de professionnalisation⁽⁵⁶⁹⁾.

2° Financements assurés sans section financière unique

551. – Incertitude. Lorsque les textes ne définissent pas une section financière unique pour financer un dispositif de formation, l'ambiguïté sur l'origine des fonds est totale (a). Il est également envisageable que plusieurs sections financières assurent le financement d'un même dispositif (b).

a) Financement assuré sans désignation de section financière

552. – Graves difficultés économiques conjoncturelles. Les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles doivent être financés, lorsqu'un accord de branche le prévoit et dans la limite de deux ans, par un OPCA⁽⁵⁷⁰⁾. Une telle disposition suscite plus de questions qu'elle n'en résout. Auprès de quelle section financière les OPCA peuvent-ils trouver les fonds nécessaires pour assurer un tel financement ? La limite temporelle de deux ans s'apprécie-t-elle au niveau de la branche ou de l'entreprise ? Qui est chargé d'apprécier les graves difficultés économiques conjoncturelles ? Faut-il qu'un accord de maintien de l'emploi ait été conclu pour qu'un financement en provenance d'un OPCA soit autorisé⁽⁵⁷¹⁾ ? Un OPCA pourrait-il, à défaut d'avoir été associé à la caractérisation des difficultés de l'entreprise, en contester le bien-fondé ?

b) Financement assuré par plusieurs sections financières

553. – Contrat de sécurisation professionnelle. Les OPCA sont obligés de financer les mesures de formation prévues dans le cadre des contrats de sécurisation

l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2015, la prise en charge de ces rémunérations : Courrier du ministre du Travail, 7 janv. 2015, adressé aux présidents et vice-présidents d'OPCA. – Adde, DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 8-4, p. 43.

(566) C. trav., art. L. 6332-6, 10°.

(567) D. n° 2016-189, 24 févr. 2016, relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés, art. 1^{er} : JO 26 févr. 2016, texte n° 26 sur 126.

(568) L. fin. 2016, n° 2015-1785, 29 déc. 2015, art. 15 : JO 30 déc. 2015, p. 24614.

(569) C. trav., art. D. 6332-89.

(570) C. trav., art. L. 6332-1, II, 7°.

(571) Cf. C. trav., art. L. 5125-1 et s.

professionnelle⁽⁵⁷²⁾. Les textes ne précisent pas au titre de laquelle des deux sections financières les OPCA doivent effectuer de tels versements : il s'agit légalement des ressources « destinées aux actions de professionnalisation⁽⁵⁷³⁾ et au compte personnel de formation »⁽⁵⁷⁴⁾. Pour pouvoir bénéficier du financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours à hauteur de 80 % du montant du coût pédagogique de chaque action et du financement des frais de transport, de repas et d'hébergement, les OPCA sont obligés de répondre à un appel à projets émis par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁵⁷⁵⁾. À défaut de répondre à cet appel, les OPCA sont tenus de financer la totalité du coût pédagogique de chaque formation ainsi que les frais de transport, de repas et d'hébergement afférents⁽⁵⁷⁶⁾.

II. – Missions extra-financières

554. – Accompagnement, contrôle, information. Les missions d'un OPCA ne sont pas seulement financières. Il doit en outre assurer une mission de conseil et d'accompagnement (A), d'information (C) et de contrôle (B).

A. – Mission d'accompagnement

555. – Accompagnement des entreprises. Légalement, les OPCA sont tenus de conseiller les entreprises en matière de formation⁽⁵⁷⁷⁾, ce qui implique d'informer chaque entité au temps de l'analyse et de la définition de ses besoins en la matière⁽⁵⁷⁸⁾. L'information délivrée n'est pas seulement générale⁽⁵⁷⁹⁾. Elle doit être adaptée à la situation de chaque structure, particulièrement au regard de sa stratégie et de son tissu conventionnel⁽⁵⁸⁰⁾. Les OPCA peuvent contribuer, selon des modalités déterminées par accord de branche ou par l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, au financement de l'ingénierie de certification ainsi qu'à la prise en charge des coûts de diagnostic des TPE-PME⁽⁵⁸¹⁾. Les modalités de tels financements ne sont pas assez précises. Ces prestations peuvent être financées, selon

(572) C. trav., art. L. 1233-69, al. 3.

(573) V. sur ce point : C. Deroche, D. Estrosi Sassone et F. Pillot, Rapp. Sénat n° 370, 25 mars 2015, fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, al. 3 de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, t. 1, p. 745-747). – *Adde*, Amendement n° COM-389 présenté par M^{me} C. Deroche le 12 mars 2015, adopté.

(574) C. trav., art. L. 1233-69, al. 3. À défaut de précision des textes, une liberté de choix doit être accordée à l'OPCA qui pourra, au gré de sa trésorerie, puiser dans la section financière la plus fournie. Il est probable que cette dernière soit celle consacrée au financement du compte personnel de formation dans la mesure où ce dispositif est, pour l'instant, peu utilisé.

(575) C. trav., art. L. 1233-50, al. 1^{er}.

(576) C. trav., art. L. 1233-50, al. 2.

(577) V. égal. sur ce point : ANI 14 déc. 2013, relatif à la formation professionnelle, art. 1^{er} et 9 : BOCC 2014/13, p. 186, spéc. p. 187 et 191, non étendu.

(578) C. trav., art. L. 6332-1-1, 2^e.

(579) Les OPCA doivent en particulier assurer un service de proximité au profit des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi que des entreprises du milieu agricole et rural permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle (C. trav., art. L. 6332-1-1, al. 6).

(580) Notamment en matière de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (C. trav., art. L. 6332-1-1, 3^e). Cette appellation mériterait d'être mise à jour pour tenir compte des apports de l'article 19 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi.

(581) C. trav., art. L. 6332-1-1, al. 6.

l'administration, grâce à des versements volontaires des entreprises⁽⁵⁸²⁾ mais aussi grâce aux frais de mission de l'OPCA⁽⁵⁸³⁾. Toutefois, soit les frais de diagnostic font partie des missions de l'OPCA et doivent être financés exclusivement grâce aux frais de mission déterminés dans la convention d'objectifs et de moyens⁽⁵⁸⁴⁾, soit ils n'en font pas partie et ne peuvent pas être pris en charge par cette voie. Afin qu'un OPCA puisse exercer ses missions, il faut qu'il dispose de moyens suffisants. La fixation de frais de mission des OPCA doit tenir compte de cet impératif afin qu'une entreprise ne soit pas obligée, pour bénéficier des missions de l'un d'entre eux, d'effectuer des versements volontaires⁽⁵⁸⁵⁾. Par ailleurs, il n'est pas cohérent que les frais de mission soient fixés de façon triennale alors que les modalités de prise en charge des coûts de diagnostic sont susceptibles de varier en fonction des stipulations contenues dans les accords de branche, étant entendu que ces variations ne suivent pas nécessairement une périodicité de trois ans.

556. – Accompagnement des branches. La pratique montre que ce sont souvent les OPCA qui font fonctionner, par délégation, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles⁽⁵⁸⁶⁾. Leur rôle en la matière est facilité par la prise en charge, au titre des frais de mission de l'organisme, des moyens nécessaires à l'accomplissement de cette tâche⁽⁵⁸⁷⁾. Les OPCA accompagnent en outre les branches qui leur versent des contributions conventionnelles en fonction des objectifs et des missions prévus par accord collectif⁽⁵⁸⁸⁾.

557. – Accompagnement des personnes physiques. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les OPCA sont également tenus d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi titulaires d'un compte personnel de formation.

B. – Mission de contrôle

558. – Contrôle des dépenses de formation. Afin de s'assurer de la réalité des dépenses de formation qu'il finance, l'OPCA peut demander à un employeur ou un prestataire de formation une copie des feuilles d'épargne à partir desquelles

(582) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 2-14, p. 21. *Adde infra*, n° 490.

(583) C. trav., art. R. 6332-36, II, 5°. *Adde infra* n° 511 et 512.

(584) V. à cet égard la recommandation de la Cour des comptes visant à renforcer, dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens, les obligations des OPCA en matière de conseil, d'appui et d'évaluation des actions de formation au bénéfice des TPE-PME (C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA] pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 6, *recomm. n° 1*). Le ministère du Travail semble s'être engagé dans cette voie (cf. Réponse du ministre du Travail adressée au premier président de la Cour des comptes en date du 6 novembre 2014 suite au référé n° 70779).

(585) À cet égard, puisque la prise en charge par l'OPCA des coûts de diagnostic est facultative (C. trav., art. L. 6332-1-1, al. 6), pourquoi cet organisme effectuerait-il de telles dépenses si celles-ci ne sont pas intégralement couvertes par les frais de mission ? Permettre à un OPCA d'effectuer ces mêmes prestations en contrepartie de versements volontaires n'incite pas l'organisme à exercer cette mission sans contrepartie. Au demeurant, aller dans cette voie est susceptible de poser des problèmes de concurrence s'agissant de l'exercice par l'OPCA d'une activité de conseil (V. sur ce point : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés [OPCA, OPACIF & FAF]*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 38-39).

(586) M. Mourgue-Molines, 1993-2013 : *vingt ans d'existence pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : *Gaz. Pal.* 1^{er}-3 juin 2014, n° 152 à 154, p. 1997, spéc. p. 2000.

(587) C. trav., art. R. 6332-36, II, 3°.

(588) J.-M. Luttringer, *La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2014, p. 969, spéc. p. 970 ; *La pente du droit de la formation professionnelle continue après la loi du 5 mars 2014*, *chron.* 94, janv. 2015, p. 17, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

sont établies les attestations de présence des stagiaires⁽⁵⁸⁹⁾. Outre un contrôle de la réalité des dépenses de formation, les OPCA doivent, selon des modalités qu'ils déterminent⁽⁵⁹⁰⁾, s'assurer de l'exécution des formations dans le cadre d'un « contrôle de service fait »⁽⁵⁹¹⁾. En cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action, les OPCA peuvent solliciter tout document complémentaire aux attestations de présence et aux feuilles d'émargement pour vérifier la réalité de l'action financée et sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles⁽⁵⁹²⁾. Le défaut de justification constitue un motif de refus de prise en charge ou de non-paiement des frais de formation⁽⁵⁹³⁾. Il peut en outre susciter un signalement de l'OPCA compétent auprès des services de contrôle de la formation professionnelle⁽⁵⁹⁴⁾.

559. – Contrôle de la qualité des actions de formation professionnelle. À l'instar de nombreux « financeurs » de la formation professionnelle continue⁽⁵⁹⁵⁾, les OPCA doivent s'assurer, lorsqu'ils financent une action de formation, de la capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité⁽⁵⁹⁶⁾.

560. – Contrôle de la gestion interne du CPF. Afin de vérifier si l'entreprise qui a conclu un accord de gestion interne du compte personnel a consacré suffisamment de fonds au financement et à l'abondement de ce dispositif, un mécanisme de contrôle a été instauré. L'employeur doit adresser chaque année à l'OPCA dont il relève une déclaration faisant état des dépenses effectuées⁽⁵⁹⁷⁾. En cas de dépenses insuffisantes, l'OPCA bénéficie d'éléments lui permettant de réclamer un éventuel reversement⁽⁵⁹⁸⁾.

C. – Mission d'information

561. – Destinataires de l'information. Les informations que les OPCA doivent délivrer sont destinées à l'ensemble du public (1°), à l'État (2°) ou au Fonds de financement du paritarisme. Elles peuvent également être données, depuis la loi du 8 août 2016, aux organismes de financement et d'orientation (3°).

(589) C. trav., art. R. 6332-26. S'agissant de l'établissement de l'assiduité d'un stagiaire qui suit une séquence de formation ouverte ou à distance : Cf. C. trav., art. D. 6353-4, al. 2 à 5.

(590) Toutefois, la DGEFP souhaite que cet objectif s'inscrive « dans un cadre commun à l'ensemble des OPCA et des OPACIF » (E. Wargon, Courrier du 31 juillet 2015 adressé aux présidents et vice-présidents d'OPCA visant à simplifier les relations entre les OPCA et les organismes de formation).

(591) C. trav., art. R. 6332-26-1. Cet article s'applique depuis le 2 juillet 2015. – V. sur ce point : H. Gosselin, Y. Rabineau et B. Vincent, *Le contrôle par les OPCA du service fait par les organismes de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-052R, nov. 2014. Selon les auteurs du rapport, ce contrôle vise à détecter de potentielles irrégularités.

(592) C. trav., art. R. 6332-26-1, al. 2.

(593) C. trav., art. R. 6332-26-1, al. 3. L'employeur ou l'organisme de formation doit cependant avoir été appelé par l'OPCA à fournir des explications.

(594) C. trav., art. R. 6332-26-1, al. 3.

(595) Les dispositions relatives au contrôle de la qualité des actions de formation s'appliquent également aux OPACIF, à l'État, aux régions, à Pôle emploi et à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

(596) C. trav., art. L. 6316-1. *Adde*, D. n° 2015-790, 30 juin 2015, relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue : JO 1^{er} juill. 2015, p. 11099. – DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 13, p. 6. – Sur la qualité des actions de formation, V. *infra*, n° 762 et s.

(597) C. trav., art. L. 6331-11, al. 1^{er}. Cette déclaration est également transmise pour information à l'autorité administrative.

(598) C. trav., art. L. 6331-11, al. 2.

1° Information du public

562. – Appréciation de la qualité des formations. Depuis le 1^{er} janvier 2017, les OPCA doivent mettre « à disposition du public », dont les entreprises et les organismes de formation, des informations relatives aux outils, méthodes et indicateurs utilisés pour faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées⁽⁵⁹⁹⁾.

563. – Informations diverses. Les OPCA doivent publier dans une rubrique spécifique de leur site Internet des informations de diverses natures⁽⁶⁰⁰⁾. S'agissant des informations comptables, les OPCA doivent faire figurer leurs comptes annuels ainsi que le rapport du commissaire aux comptes⁽⁶⁰¹⁾. La liste des organismes de formation qui bénéficient de fonds doit également être publiée en précisant le montant reçu par chaque organisme de formation⁽⁶⁰²⁾. L'administration a cru utile de limiter cette liste, sans aucun fondement et par voie de circulaire, aux cinquante organismes de formation qui reçoivent le plus de fonds d'un OPCA⁽⁶⁰³⁾. En ajoutant des conditions non prévues par les textes, l'administration a souhaité favoriser une « application effective » de la mesure en débat⁽⁶⁰⁴⁾. Cependant, cette précision est source d'insécurité : l'OPCA ne peut l'opposer à personne, pas même à l'administration. L'organisme « financeur » doit également publier la liste des priorités, critères et conditions de prise en charge des demandes des employeurs ainsi que les coûts de diagnostic⁽⁶⁰⁵⁾. Les services proposés d'information générale et de sensibilisation des entreprises ainsi que ceux ayant trait au fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont publiés de la même façon sur le site Internet de l'OPCA⁽⁶⁰⁶⁾. Toute modification de l'une de ces informations doit être actualisée dans un délai de quinze jours⁽⁶⁰⁷⁾. L'article R. 6332-23, 1° du Code du travail n'est pas d'une grande clarté⁽⁶⁰⁸⁾. Il conviendrait de préciser les informations que l'OPCA doit publier et mettre à jour sur son site Internet.

2° Information de l'État

564. – État statistique et financier. Les OPCA⁽⁶⁰⁹⁾ sont tenus de transmettre à l'État⁽⁶¹⁰⁾ certaines informations⁽⁶¹¹⁾. Celles-ci sont réunies dans un état statistique

(599) C. trav., art. R. 6316-5.

(600) C. trav., art. R. 6332-23, al. 1^{er}.

(601) C. trav., art. R. 6332-23, 3°. Ce dispositif est issu d'une proposition de l'Inspection générale des affaires sociales (Ph. Dole, *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 46, spéc. p. 52. – P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés [OPCA, OPACIF & FAF]*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 38).

(602) C. trav., art. R. 6332-23, 2°.

(603) DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014, question n° 3-6, p. 29.

(604) *Ibid.*

(605) C. trav., art. R. 6332-23, 1°.

(606) C. trav., art. R. 6332-23, 1°.

(607) C. trav., art. R. 6332-23, al. 5.

(608) Le renvoi au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail est inopérant puisque celui-ci vise la qualité des formations dispensées et non les coûts de diagnostic.

(609) Il en va de même du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

(610) La transmission doit avoir lieu chaque année avant le 31 mai suivant l'année civile considérée. À défaut d'établissement ou de transmission de ces informations, l'autorité administrative peut mettre en demeure l'organisme (C. trav., art. L. 6332-24). Pour les OPCA cette transmission doit être également faite au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels afin que celui-ci puisse réaliser des audits de ces organismes (C. trav., art. R. 6332-32). V. égal. sur ces audits *infra*, n° 585.

(611) C. trav., art. L. 6332-23.

et financier⁽⁶¹²⁾, vérifié par le commissaire aux comptes⁽⁶¹³⁾, dont le contenu peut être rendu public par le ministre chargé de la formation professionnelle⁽⁶¹⁴⁾. L'état statistique et financier permet de suivre le fonctionnement des OPCA et d'apprécier l'emploi des fonds reçus⁽⁶¹⁵⁾ ainsi que les comptes et bilans des organismes⁽⁶¹⁶⁾. Il est accompagné d'une note qui présente les principales orientations de l'activité de chacun et d'un document concernant l'évolution des charges et l'organisation du contrôle interne⁽⁶¹⁷⁾. Préalablement à la transmission de l'ensemble de ces informations, le conseil d'administration de chaque OPCA délibère sur leur contenu⁽⁶¹⁸⁾.

565. – Information sur les bénéficiaires de contrats de professionnalisation. En plus de l'état statistique et financier, les OPCA doivent transmettre au ministre chargé de la formation professionnelle des informations individuelles relatives aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation⁽⁶¹⁹⁾. Ces informations sont transmises lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats en vue de réaliser des études statistiques⁽⁶²⁰⁾.

566. – Composition du conseil d'administration et des sections paritaires professionnelles. Les OPCA sont tenus d'informer chaque année le fonds de financement du paritarisme et le ministère du Travail du nombre et de la composition des sections paritaires professionnelles mises en place pour chaque branche professionnelle ainsi que de la composition de leur conseil d'administration⁽⁶²¹⁾.

3° Information des organismes de financement

567. – Partage d'informations. Depuis la loi du 8 août 2016⁽⁶²²⁾, les organismes de formation sont tenus d'informer les organismes de financement de la formation du début, des interruptions et de l'achèvement des formations de chacun de leurs

(612) L'état statistique et financier comprend des données physiques et comptables concernant les actions financées en tout ou partie par l'OPCA. Il comprend également des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées. Ces informations sont destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs (C. trav., art. L. 6332-23). Un modèle d'état statistique et financier est fixé par le ministre chargé de la formation professionnelle (C. trav., art. R. 6332-30, al. 1^{er}).

(613) Le commissaire aux comptes atteste de la réalité et de l'exactitude des renseignements financiers (C. trav., art. L. 6332-30, al. 3).

(614) C. trav., art. R. 6332-30, al. 2.

(615) S'agissant des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin, l'état statistique et financier retrace les montants des fonds collectés et dépensés ainsi que le nombre de salariés concernés pour chaque collectivité concernée (C. trav., art. D. 6523-2-3).

(616) C. trav., art. R. 6332-31, al. 1^{er}. – À cet égard, la Cour des comptes a recommandé au ministère du Travail de « fiabiliser les informations contenues dans les états statistiques et financiers transmis chaque année par les OPCA afin d'opérer un suivi précis des actions de formation professionnelle destinées aux salariés des petites et moyennes entreprises » (C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA] pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 6, recom. n° 2). Le ministre du Travail a répondu à cette occasion que les modifications apportées par la loi du 5 mars 2014 nécessitent une refonte de l'état statistique et financier des OPCA (Réponse du ministre du Travail adressée au premier président de la Cour des comptes en date du 6 novembre 2014 suite au référé n° 70779).

(617) C. trav., art. R. 6332-31, al. 2. Le commissaire aux comptes présente dans un rapport ses observations sur ce document.

(618) C. trav., art. R. 6332-31, al. 2.

(619) C. trav., art. R. 6332-34, al. 1^{er}. Les OPCA transmettent à cette occasion des informations sur les entreprises qui ont conclu des contrats et sur les actions de formation correspondantes (C. trav., art. R. 6332-34, al. 3).

(620) C. trav., art. R. 6332-34, al. 1 et 2.

(621) C. trav., art. R. 6332-35-1.

(622) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 81, I, 3° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

stagiaires⁽⁶²³⁾. Cette information doit permettre un partage d'informations entre les organismes de financement, la Caisse des dépôts et consignations ainsi que l'ensemble des organismes chargés du conseil en évolution professionnelle en ce qui concerne les entrées et sorties des stagiaires mais aussi les coûts des actions de formation suivies⁽⁶²⁴⁾.

SOUS-SECTION 2

Les organismes spéciaux

568. – OPACIF, FPSPP. Ont des missions singulières au sein des organismes « financeurs » de la formation professionnelle continue les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (§ 1) et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (§ 2). En raison de son particularisme et du caractère limité de son intervention par rapport à l'ensemble du système de financement de la formation professionnelle, le Fonds de financement du paritarisme, utile au financement des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale, ne sera pas étudié.

§ 1. – Les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation

569. – Similitudes avec les OPCA. Une partie des règles applicables aux organismes collecteurs paritaires agréés s'applique également aux organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation. Il en va ainsi en matière de : 1) demande⁽⁶²⁵⁾, obtention⁽⁶²⁶⁾ et retrait d'agrément⁽⁶²⁷⁾ ; 2) parité du conseil d'administration⁽⁶²⁸⁾ ; 3) incompatibilité de fonction et de gestion⁽⁶²⁹⁾ ; 4) règles comptables⁽⁶³⁰⁾ ; 5) dépassement des frais de gestion⁽⁶³¹⁾ ;

(623) C. trav., art. L. 6353-10, al. 1^{er}. – V. égal. sur ce point *infra*, n° 800.

(624) C. trav., art. L. 6353-10, al. 2.

(625) C. trav., art. R. 6333-2.

(626) C. trav., art. L. 6333-1. Toutefois, à la différence des OPCA aucun seuil de collecte n'est exigé pour les OPACIF. – Les agréments en vigueur avant la loi du 5 mars 2014 continuent de s'appliquer après son entrée en vigueur (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 11, III, 2^o : JO 6 mars 2014, p. 4848).

(627) C. trav., art. R. 6333-4.

(628) C. trav., art. R. 6333-3, al. 4. – Cependant, du fait de l'impossibilité pour le conseil d'administration de déléguer la gestion de l'organisme, le paritarisme des OPACIF est un paritarisme « très abouti où l'on voit passer les dossiers ». Il est donc possible de distinguer paritarisme d'orientation et paritarisme de gestion (C. Seiler, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 34, spéc. p. 36). – Les conseils d'administration paritaires des FONGECIF sont composés au maximum de vingt membres titulaires. La répartition des sièges entre les membres s'effectue à parité entre les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux sièges par organisation, et les organisations professionnelles patronales représentatives. Cinq sièges de suppléant par collègue s'ajoutent à cette composition. Toutefois, le nombre de suppléants peut déroger à ce plafond à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2017 (ANI 25 mars 2016, portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre 1^{er} de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 3).

(629) C. trav., art. L. 6333-7 et R. 6333-8. *Adde.*, C. trav., art. R. 6332-18 et R. 6332-19.

(630) ANC, régl. n° 2015-03, 7 mai 2015, relatif aux comptes annuels établis par les organismes paritaires collecteurs de la formation, art. 111-1, homologué par A. 21 août 2015 : JO 7 oct. 2015, p. 18188, NOR : EINT1517952A.

(631) C. trav., art. R. 6333-14, al. 4. *Adde.*, C. trav., art. R. 6332-37-3.

6) conclusion avec l'État d'une convention triennale d'objectifs et de moyens⁽⁶³²⁾ ; 7) règles applicables aux ressources⁽⁶³³⁾ et aux disponibilités de l'organisme⁽⁶³⁴⁾ ; 8) publicité des listes de priorités, des critères et conditions de prise en charge des formations⁽⁶³⁵⁾ ; 9) interdiction de financer directement ou indirectement les organisations syndicales et les organisations professionnelles patronales⁽⁶³⁶⁾ ; 10) obligation de veiller à la qualité des formations financées⁽⁶³⁷⁾ ; 11) règles de paiement des organismes de formation⁽⁶³⁸⁾ ; 12) transmission de documents à l'État⁽⁶³⁹⁾ ; 13) règles relatives à la possession⁽⁶⁴⁰⁾ et à la dévolution⁽⁶⁴¹⁾ des biens de l'organisme. Ces similitudes peuvent être expliquées par la proximité de nature relevée entre les OPCA et les OPACIF. Cependant, de nombreuses différences, tenant à la singularité des fonctions de chacun, existent. Elles concernent l'organisation (I) et les missions (II) de l'organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation.

I. – Organisation de l'OPACIF

570. – Pluralité d'organismes. Les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation ne forment pas un ensemble homogène⁽⁶⁴²⁾.

(632) C. trav., art. L. 6333-6.

(633) C. trav., art. R. 6333-8. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-21.

(634) C. trav., art. R. 6333-11. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-28 et R. 6332-29. Les disponibilités dont un OPACIF peut disposer au 31 décembre d'une année donnée ne peuvent excéder le tiers des charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos. Les disponibilités sont constituées des montants figurant aux comptes de placement, de banque et de caisse, tels que définis par le plan comptable applicable aux OPCA. Ces montants sont appréciés à leur valeur liquidative. Les disponibilités s'apprécient pour chacune des sections financières de l'OPACIF. Les dotations aux amortissements et les provisions n'entrent pas dans le calcul des disponibilités. Les disponibilités excédant les montants autorisés sont versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation*, déc. 2014, question n° 2-7, p. 10).

(635) C. trav., art. R. 6333-10.

(636) C. trav., art. L. 6333-4, II. – Les exceptions à ces interdictions permettant le remboursement des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'OPACIF ont fait l'objet d'une interprétation extensive de l'administration. Celle-ci considère, depuis la publication de la seconde version de la circulaire applicable aux OPACIF, que les remboursements peuvent concerner également les personnes siégeant au sein d'organes consultatifs, telles des commissions spécialisées, destinés à éclairer la décision des organes de direction (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation*, déc. 2014, question n° 4-4, p. 15). Cette lecture des textes est encore plus critiquable que celle adoptée s'agissant des OPCA (sur ce point, *V. supra*, n° 532). En effet, les commissions spécialisées n'ont aucune existence légale ou réglementaire au sein des OPACIF à la différence des sections paritaires professionnelles dont la création est prévue, s'agissant des OPCA, par l'article R. 6332-16 du Code du travail. *V. égal* sur ce point : ANI 25 mars 2016, portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre 1^{er} de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 4 : « Conformément aux dispositions de l'article 66 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ni les statuts, ni le règlement intérieur des FONGECIF, ne peuvent prévoir l'existence de sections professionnelles ». – En pratique il arrive que les OPACIF soient composés d'un conseil d'administration, d'un bureau et d'une commission paritaire interprofessionnelle d'instruction et de recours (Ph. Dole, *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques : Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 46, spéc. p. 50). Cette structuration est en elle-même concevable. Elle devrait cependant être prise en considération par les textes et non par une simple circulaire.

(637) C. trav., art. L. 6333-3, 5°.

(638) C. trav., art. R. 6333-9. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-24 à R. 6332-27.

(639) C. trav., art. R. 6333-12. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-30 à R. 6332-32.

(640) C. trav., art. R. 6333-8. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-22.

(641) C. trav., art. R. 6333-8. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-20.

(642) Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Guide pratique de la formation professionnelle*, Doc. fr., 2012, p. 109. – Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 93, note 20.

Il peut s'agir d'OPCA agréés en tant qu'OPACIF⁽⁶⁴³⁾, de Fonds de gestion du congé individuel de formation⁽⁶⁴⁴⁾ ou d'associations de gestion du congé individuel de formation⁽⁶⁴⁵⁾. La première et la troisième catégorie d'OPACIF sont quantitativement minoritaires par rapport à la deuxième⁽⁶⁴⁶⁾. Sauf indication contraire, le terme d'OPACIF doit être compris comme englobant les FONGECIF, les AGECEF et les OPCA agréés en tant qu'OPACIF agissant en cette qualité⁽⁶⁴⁷⁾.

571. – Champ de compétence. Les différences organiques qui existent entre les OPACIF résultent de leur champ de compétence. Ce dernier est déterminé par l'accord constitutif de chacun⁽⁶⁴⁸⁾. Ainsi, les FONGECIF sont créés par accord interprofessionnel⁽⁶⁴⁹⁾ alors que les AGECEF et les OPCA agréés en tant qu'OPACIF sont créés par accord national professionnel⁽⁶⁵⁰⁾. À la différence des OPCA qui interviennent principalement à l'échelle d'une ou de plusieurs professions et, subsidiairement, au niveau de l'interprofession, les OPACIF sont généralement des organismes interprofessionnels⁽⁶⁵¹⁾

(643) C. trav., art. L. 6332-3-6 et R. 6333-3, al. 2. – Par ex., l'OPCALIM et le FAF-TT (cf. A. 20 sept. 2011, portant agréement d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du congé individuel de formation en application du 5° de l'article L. 6332-7 du Code du travail : JO 11 oct. 2011, p. 17107, NOR : ETS-D1125959A). Les intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activité du spectacle vivant et du spectacle enregistré sont également soumis à un régime dérogatoire en matière de financement du congé individuel de formation (DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation*, déc. 2014, question n° 1-1, p. 6).

(644) Souvent abrégée « FONGECIF ». L'appellation de FONGECIF est utilisée pour désigner les organismes interprofessionnels régionaux (cf. C. trav., art. L. 6333-1). Ces organismes sont constitués sous forme d'association. Il revient au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels d'établir les statuts-types des FONGECIF et d'assurer leur coordination (ANI 25 mars 2016, portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre 1^{er} de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1 et 6).

(645) Souvent abrégée « AGECEF ». L'appellation d'AGECEF est utilisée pour désigner des organismes spécifiques à une entreprise ou plusieurs entreprises (cf. C. trav., art. L. 6333-2). Il existe actuellement deux AGECEF : 1) l'AGECEF CAMA qui couvre les salariés des organismes de mutualité agricole et du crédit agricole ; 2) l'UNAGECEF qui résulte de la fusion de plusieurs AGECEF d'entreprises à statut (Banque de France, Industries électrique et gazière, RATP et SNCF). – L'AGECEF est également le nom d'un organisme de formation qui ne doit pas être confondu avec l'organisme paritaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation.

(646) Il existe autant de FONGECIF que de régions. En conséquence, la fusion de certaines d'entre elles au 1^{er} janvier 2016 bouleverse le paysage de ces organismes (cf. L. n° 2015-29, 16 janv. 2015, relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral : JO 17 janv. 2015, p. 777). Un accord national interprofessionnel a été conclu pour adapter les stipulations conventionnelles à ce nouveau découpage. En application de cet accord, il existe désormais dix-sept FONGECIF (ANI 25 mars 2016, portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre 1^{er} de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, annexe). – La fusion des régions suscite des difficultés pratiques réglées en partie par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015, portant nouvelle organisation territoriale de la République (JO 8 août 2015, p. 13705). V. sur ce point : F. Jourdan, *Compensation, transition et fusion, Les dispositions transitoires et finales prévues par la loi NOTRe* : JCP A 2015, 2272. V. égal. sur cette loi le dossier qui lui est consacré in JCP A 2015, 2264 à 2281, not. H. Pauliat, *La loi NOTRe : pourquoi faire ?* : JCP A 2015, 2264. – P. Villeneuve, *Les nouveaux enjeux du développement économique régional, à propos du schéma régional de développement économique* : JCP A 2015, 2266. – H. Pauliat, *Éducation et enseignement supérieur et recherche, une ambition limitée, des compétences peu clarifiées* : JCP A 2015, 2270. – J.-M. Pontier, *Solidarités et égalité des territoires* : JCP A 2015, 2276.

(647) *Contra* : ANC, régl. n° 2015-03, 7 mai 2015, relatif aux comptes annuels établis par les organismes paritaires collecteurs de la formation, art. 111-1, note 1, homologué par A. 21 août 2015 : JO 7 oct. 2015, p. 18188, NOR : EINT1517952A : « Les Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) sont exclusivement agréés au titre de la gestion du congé individuel de formation. Les OPACIF sont également agréés en qualité d'OPCA ».

(648) C. trav., art. R. 6333-3, al. 3 et R. 6333-5. L'accord constitutif détermine également, comme pour les OPCA, la composition et l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration paritaire ainsi que les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme et la répartition des ressources entre ces interventions. En revanche, aucune section paritaire professionnelle ne peut y exister (Comp. C. trav., art. R. 6332-16).

(649) C. trav., art. R. 6333-3, al. 1^{er}.

(650) C. trav., art. R. 6333-3, al. 2.

(651) C. trav., art. L. 6333-1 et R. 6333-3, al. 1^{er}. – Dans la majorité des cas, le congé individuel de formation permet des reconversions qui dépassent le seul cadre de la profession (J.-M. Luttringer, *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA]* : Dr. soc. 1995, p. 278, spéc. p. 283).

qui ont une compétence régionale⁽⁶⁵²⁾. Cette différence résulte de l'histoire⁽⁶⁵³⁾, les OPACIF ayant été créés à l'époque des premières vagues de décentralisation.

572. – Sections financières. Les OPACIF ne comptent que deux sections financières. Ces dernières ont la même utilité qu'au sein des OPCA : elles permettent d'apprécier le périmètre de la mutualisation⁽⁶⁵⁴⁾ et d'assurer, au sein de chacune d'elles, un suivi comptable distinct⁽⁶⁵⁵⁾. La première est consacrée aux sommes reçues au titre du congé individuel de formation des salariés en contrat de travail à durée indéterminée⁽⁶⁵⁶⁾. La seconde est affectée au financement du congé individuel de formation des salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée⁽⁶⁵⁷⁾.

II. – Missions de l'OPACIF

573. – Financement, accompagnement, conseil. Historiquement, les missions des OPACIF concernaient essentiellement le financement d'actions de formation (A). Désormais, les missions d'accompagnement (B) et de conseil (C) occupent une part non négligeable de leur activité.

A. – Mission de financement

574. – Frais de formation, rémunération. Les financements que peuvent effectuer les OPACIF sont limitativement énumérés par la loi⁽⁶⁵⁸⁾. Ils ne se cantonnent pas à la prise en charge des congés individuels de formation. Ils comprennent les frais de formation⁽⁶⁵⁹⁾, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience exposés dans le cadre des congés afférents à ces dispositifs et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport, de garde d'enfant et d'hébergement⁽⁶⁶⁰⁾. La rémunération des salariés en congé⁽⁶⁶¹⁾, les cotisations patronales de sécurité sociale ainsi que les charges « légales et contractuelles » assises sur ces rémunérations sont

(652) C. trav., art. L. 6333-1. – V. sur l'incidence de la fusion de certaines régions sur le périmètre des FONGECIF : A. 25 oct. 2016, portant agrément d'un organisme paritaire interprofessionnel à compétence régionale pour la prise en charge du congé individuel de formation : JO 3 nov. 2016, textes 47 à 53 sur 189, NOR : ETSD1630849A (Aquitaine Limousin Poitou-Charentes), NOR : ETSD1630853A (Auvergne – Rhône-Alpes), NOR : ETSD1630854A (Bourgogne – Franche-Comté), NOR : ETSD1630870A (Hauts-de-France), NOR : ETSD1630874A (Languedoc-Roussillon – Midi-Pyrénées), NOR : ETSD1630877A (Grand Est), NOR : ETSD1630897A (Normandie).

(653) J.-M. Luttringer, *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* : Dr. soc. 1995, p. 278, spéc. p. 281-282.

(654) C. trav., art. R. 6333-6, al. 4.

(655) C. trav., art. R. 6333-7, al. 1^{er}.

(656) C. trav., art. R. 6333-6, 1^o.

(657) C. trav., art. R. 6333-6, 2^o.

(658) C. trav., art. L. 6333-4, I, 2^o.

(659) Les règles relatives au paiement des frais par les OPACIF sont identiques à celles applicables aux OPCA (C. trav., art. R. 6333-9, al. 1^{er}). Le renvoi opéré concerne la motivation du rejet des demandes de prise en charge (C. trav., art. R. 6332-24), les règles de paiement des frais de formation (C. trav., art. R. 6332-25 et R. 6332-27), la fourniture de pièces justificatives à l'organisme « financeur » qui en fait la demande (C. trav., art. R. 6332-26) et le contrôle de service fait selon des modalités déterminées par l'organisme (C. trav., art. R. 6332-26-1).

(660) C. trav., art. L. 6333-4, I, 2^o. Les frais de repas ne sont pas compris dans l'énumération des frais annexes à la formation. – Les OPACIF doivent cependant respecter « le tronc commun de règles de prise en charge déterminé par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et arrêté par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » (ANI 25 mars 2016, portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre 1^{er} de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, préambule).

(661) Les bénéficiaires d'un CIF-CDD ont droit à une rémunération versée mensuellement par l'OPACIF (C. trav., art. R. 6333-9, al. 2).

également prises en charge par les OPACIF⁽⁶⁶²⁾. Bien que l'article L. 6333-4, I du Code du travail ne le prévoit pas, les OPACIF peuvent valablement prendre en charge tout ou partie des frais afférents à une formation⁽⁶⁶³⁾ se déroulant en dehors du temps de travail⁽⁶⁶⁴⁾.

575. – Indemnité de précarité. Les OPACIF remboursent tout ou partie de l'indemnité de précarité⁽⁶⁶⁵⁾ versée aux salariés recrutés en contrat de travail à durée déterminée⁽⁶⁶⁶⁾, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation⁽⁶⁶⁷⁾.

B. – Mission d'accompagnement

576. – Périmètre de l'accompagnement. À la différence des OPCA⁽⁶⁶⁸⁾, les OPACIF ont toujours eu une mission tournée vers les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD⁽⁶⁶⁹⁾. Les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation doivent donc accompagner ces personnes dans leur projet professionnel. Cet accompagnement ne se limite pas au seul congé individuel de formation⁽⁶⁷⁰⁾ : il comprend plus largement la réalisation de toute action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience⁽⁶⁷¹⁾.

577. – Information. Bien que l'accompagnement des bénéficiaires suppose que ceux-ci soient suffisamment informés, les OPACIF assument une mission spécifique en ce domaine. Ils doivent concourir à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD⁽⁶⁷²⁾. Par son degré de généralité, l'information doit être distinguée de l'accompagnement qui implique une personnalisation de la prise en charge des individus. Les OPACIF doivent notamment mettre en place, au titre de leur mission d'information, un service dématérialisé qui publie la liste des priorités, critères et conditions de prise en charge des formations organisées dans le cadre du congé individuel de formation⁽⁶⁷³⁾.

(662) C. trav., art. L. 6333-4, I, 2°.

(663) La formation doit durer au moins cent vingt heures (C. trav., art. D. 6322-79).

(664) C. trav., art. L. 6322-64, al. 1^{er}. *Adde*, DGEFP, *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation*, déc. 2014, questions n^{os} 4-2 et 7-5, p. 14, 15 et 19. – La prise en charge peut comprendre tout ou partie des charges sociales (cf. C. trav., art. R. 6322-20, al. 2). Il serait toutefois utile d'ajouter un alinéa à l'article L. 6333-4, I du Code du travail pour assurer la légalité de ces prises en charge. Il existe actuellement une incohérence entre cet article qui énonce que les interventions de l'OPACIF sont limitatives et l'article L. 6322-64 du même code qui autorise ce financement. – V. égal. sur l'oubli de la mission de prise en charge de la formation en dehors du temps de travail : ANI 25 mars 2016, portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre 1^{er} de la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, préambule. – V. plus largement sur la formation en dehors du temps de travail : *supra*, n^o 295.

(665) Cf. sur l'indemnité de précarité des salariés en contrat de travail à durée déterminée : C. trav., art. L. 1243-8.

(666) Le remboursement ne s'applique pas à l'indemnité de précarité versée aux travailleurs temporaires à l'issue d'une mission (V. sur cette indemnité : C. trav., art. L. 1251-32).

(667) C. trav., art. L. 6333-4, 3°.

(668) P. Dejean, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : *Dr. soc.* 1977, p. S.33, spéc. p. S.41 et S.43.

(669) J.-P. Willems, *Un discret changement de nature pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : *CDE* 2014, dossier 14, spéc. p. 37. – J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : *Dr. soc.* 2014, p. 1026, spéc. p. 1028.

(670) À cet égard, la rédaction du premier alinéa de l'article L. 6333-3 du Code du travail est trompeuse puisqu'elle limite l'accompagnement des OPACIF aux projets de formation s'inscrivant dans le cadre d'un congé individuel de formation.

(671) C. trav., art. L. 6333-3, 3°.

(672) C. trav., art. L. 6333-3, 1°.

(673) C. trav., art. R. 6333-10.

C. – Mission de conseil

578. – Conseil en évolution professionnelle. Les OPACIF sont chargés⁽⁶⁷⁴⁾, à l'instar d'autres organismes⁽⁶⁷⁵⁾ mais à la différence des OPCA, d'une mission de conseil en évolution professionnelle⁽⁶⁷⁶⁾. Innovation de la loi du 14 juin 2013⁽⁶⁷⁷⁾ précisée par celle du 5 mars 2014⁽⁶⁷⁸⁾, ce dispositif, qui n'est pas un dispositif de formation, vise à favoriser l'évolution et la « sécurisation » des parcours professionnels de tous les actifs, qu'ils soient ou non salariés, par un conseil gratuit mis en œuvre à l'échelon régional⁽⁶⁷⁹⁾. Le conseil délivré ne conduit pas nécessairement au suivi d'une formation. Si cette dernière peut être proposée, elle dépend étroitement des besoins économiques des territoires et des qualifications de l'intéressé⁽⁶⁸⁰⁾. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges⁽⁶⁸¹⁾ publié par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle⁽⁶⁸²⁾. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle peut être proposée à distance, depuis le 1^{er} janvier 2017, dans des conditions définies par le cahier des charges⁽⁶⁸³⁾.

579. – Frais de gestion. À la différence des OPCA, les OPACIF ne connaissent qu'une seule catégorie de frais. Ils ne peuvent bénéficier que de frais de gestion, d'information, de conseil, d'accompagnement, d'études et de recherches⁽⁶⁸⁴⁾ à

(674) C. trav., art. L. 6333-3, 2^o.

(675) Plusieurs opérateurs sont chargés par la loi de délivrer le conseil en évolution professionnelle (C. trav., art. L. 6111-6, al. 4). Au niveau national, il s'agit des organismes de placement spécialisés pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (C. trav., art. L. 5311-4, 1^o bis), autrement dit du réseau Cap emploi (J.-P. Gille, Rapp. AN n^o 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 357), de Pôle emploi (C. trav., art. L. 5312-1 ; Pôle emploi, Instr. n^o 2015-10 du 1^{er} juillet 2015, relative au conseil en évolution professionnelle), des missions locales (C. trav., art. L. 5314-1), des OPACIF (C. trav., art. L. 6333-3) et de l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Au niveau régional, des opérateurs peuvent être désignés par la région après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle.

(676) C. trav., art. L. 6111-6. – Ph. Dole, *Le conseil en évolution professionnelle, nouvel espace public de construction de projet* : Dr. soc. 2014, p. 986. – DGEFP, *Repères du conseil en évolution professionnelle*, nov. 2015. – V. égal. l'excellent rapport du CNEFOP qui révèle que le déploiement du conseil en évolution professionnelle (CEP) est loin d'être identique chez tous les opérateurs. Pour les OPACIF, l'introduction du CEP constitue une évolution importante de leur offre de services représentant un enjeu majeur d'organisation notamment en termes de couverture territoriale et d'acquisition de compétences. À l'inverse, pour les missions locales et Pôle emploi, le conseil en évolution professionnelle a été appréhendé comme le prolongement de leur activité, ce qui a suscité des difficultés pour identifier « le saut qualitatif attendu et les changements structurels en découlant ». En outre, près de 733 000 personnes ont bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle en 2015. 14 % de l'activité ont été réalisés par les OPACIF, dont 13 % pour les seuls FONDECIF (CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 11 à 32, spéc. p. 13 à 15 et p. 23).

(677) L. n^o 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, art. 5, III : JO 16 juin 2013, p. 9958.

(678) L. n^o 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 22, II, 6^o : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(679) C. trav., art. L. 6333-3, 3^o. – V. sur la concurrence de ce service gratuit à l'égard du bilan de compétences : CO-PANEF, *Rapport de préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences*, avr. 2015, p. 10. – Ph. Bernier, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319.

(680) C. trav., art. L. 6111-6, al. 2.

(681) V. à cet égard le projet de cahier des charges élaboré par l'Inspection générale des affaires sociales (A. Gerlach, *Concertation multipartite : l'Igas présente ses projets de cahier des charges du conseil en évolution professionnelle et du système de gestion du CPF*, Le quotidien de la formation, 11 déc. 2013, article disponible sur : <http://www.droit-de-la-formation.fr/loi2014/actualites/reforme-de-la-formation/actualites-de-la-reforme/2013/Concertation-multipartite-l-igas.html>).

(682) C. trav., art. L. 6111-6, al. 3. *Adde*, A. 16 juill. 2014, fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail : JO 24 juill. 2014, p. 12233, NOR : ETSD1414403A.

(683) L. n^o 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 39, IV, 1^o : JO 9 août 2016, texte n^o 3 sur 86.

(684) C. trav., art. L. 6333-4, 4^o.

l'exclusion de tout frais de mission⁽⁶⁸⁵⁾. Les frais de gestion ne peuvent dépasser un plafond fixé par la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue avec l'État⁽⁶⁸⁶⁾. Ils comprennent exclusivement : 1) les frais de gestion administrative relatifs à l'instruction et au suivi des dossiers de formation⁽⁶⁸⁷⁾ ; 2) les frais d'information des salariés sur les congés de formation, de bilan de compétences, d'examen et de validation des acquis de l'expérience⁽⁶⁸⁸⁾ ; 3) les dépenses relatives au conseil en évolution professionnelle⁽⁶⁸⁹⁾ ; 4) les dépenses d'études et de recherches⁽⁶⁹⁰⁾ ; 5) les dépenses visant à s'assurer de la qualité des formations dispensées⁽⁶⁹¹⁾ ; 6) les remboursements de frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de l'OPACIF⁽⁶⁹²⁾. S'ajoutent éventuellement à cette liste les frais de collecte des contributions des employeurs pour les organismes à compétence professionnelle qui y procèdent⁽⁶⁹³⁾.

§ 2. – Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

580. – Histoire du Fonds. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁶⁹⁴⁾ a été créé par la loi du 24 novembre 2009⁽⁶⁹⁵⁾ qui a transposé l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009⁽⁶⁹⁶⁾. Cette institution remplace, pour en élargir les missions, le Fonds unique de péréquation⁽⁶⁹⁷⁾ créé par la loi du 4 mai 2004⁽⁶⁹⁸⁾. Ce dernier était le résultat de la fusion⁽⁶⁹⁹⁾ du Comité paritaire du congé individuel de

(685) C. trav., art. R. 6333-13. Comp. C. trav., art. R. 6332-36.

(686) C. trav., art. R. 6333-14, al. 1^{er}. Le plafond est compris entre un minimum et un maximum déterminé, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en pourcentage de la collecte comptabilisée (C. trav., art. R. 6333-14, al. 2). Le minimum a été fixé à 7 % de la collecte comptabilisée tandis que le maximum a été fixé à 11 % de cette même assiette. Ces montants s'entendent de ceux qui sont portés en comptabilité, hors taxe (A. 5 mars 2015, relatif au plafonnement des frais de gestion et d'information des organismes agréés en application des articles L. 6333-1 et L. 6333-2 du Code du travail au titre du congé individuel de formation, art. 1^{er} : JO 20 mars 2015, p. 5159, NOR : ETS1501382A). En l'absence de conclusion d'une convention triennale d'objectifs et de moyens, les frais de gestion de l'OPACIF ne peuvent excéder le plafond minimum fixé par arrêté (C. trav., art. R. 6333-14, al. 3). En cas de dépassement des plafonds, le ministre chargé de la formation professionnelle adresse à l'organisme une mise en demeure motivée de présenter, dans un délai d'un mois, ses observations écrites ou orales justifiant le montant du dépassement constaté. À défaut de justifications utiles dans le délai imparti, l'OPACIF procède à un versement au Trésor public correspondant au montant du dépassement constaté (C. trav., art. R. 6333-14, al. 4. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-37-3).

(687) C. trav., art. R. 6333-13, 2^e.

(688) C. trav., art. R. 6333-13, 4^e.

(689) C. trav., art. R. 6333-13, 5^e.

(690) C. trav., art. R. 6333-13, 6^e.

(691) C. trav., art. R. 6333-13, 7^e.

(692) C. trav., art. R. 6333-13, 3^e.

(693) C. trav., art. R. 6333-13, 1^{er}. Sur le caractère paradoxal de la perception de tels frais de collecte, V. *infra*, n° 513.

(694) Souvent abrégé « FPSPP ».

(695) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 18 : JO 25 nov. 2009, p. 20206.

(696) ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, préambule, art. 117 et 163 : BOCC 2009/48, p. 63, spéc. p. 68, 107 et 126, non étendu.

(697) Souvent abrégé « FUP ». – A. Sauret et J.-S. Lipski, *La nouvelle philosophie de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie après la loi du 24 novembre 2009* : *Gaz. Pal.* 20 mars 2010, n° 79, p. 19. – P. Burnel, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010, p. 199, n° 248. – S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *La formation professionnelle 2010 en tableaux : Semaine sociale Lamy 2011*, n° 1488, p. 10, spéc. p. 16-17.

(698) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 24, I, 1^{er} : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7990. – M.-J. Gomez-Mustel, *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : *Dr. soc.* 2004, p. 499, spéc. p. 500.

(699) FPSPP, à la découverte des FONGECIF, du FAF.TT et du réseau national, 2013, p. 14.

formation⁽⁷⁰⁰⁾ et de l'Association de gestion des fonds de l'alternance⁽⁷⁰¹⁾, chargés notamment, dans leur périmètre respectif et sans intervention de l'État⁽⁷⁰²⁾, d'assurer une péréquation entre organismes « financeurs »⁽⁷⁰³⁾. Au fil du temps, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a vu son périmètre financier et ses missions augmenter afin de former de plus en plus de chômeurs⁽⁷⁰⁴⁾. L'objectif poursuivi est de diminuer, par la centralisation et la mutualisation des coûts, les frais liés à la formation des demandeurs d'emploi⁽⁷⁰⁵⁾. Nonobstant le rôle croissant accordé au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, sa fusion avec d'autres instances, en particulier le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, a été envisagée⁽⁷⁰⁶⁾. L'opportunité d'une telle mesure est, à première vue, discutable tant ce type de restructuration aurait un impact négatif sur les missions des organismes concernés⁽⁷⁰⁷⁾. Cependant, au cas d'espèce, la fusion permettrait de simplifier les institutions chargées de la formation professionnelle, ce d'autant que le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation fonctionne grâce au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

581. – Création du Fonds. L'accord national interprofessionnel à l'origine de la création du Fonds détermine son organisation⁽⁷⁰⁸⁾. Cet accord est nécessaire mais n'est pas suffisant : le Fonds doit être agréé⁽⁷⁰⁹⁾ par le ministre chargé de la formation professionnelle après examen d'une demande de l'association⁽⁷¹⁰⁾ qui en assure la gestion⁽⁷¹¹⁾. Cette onction administrative ne peut être accordée que si le Fonds

(700) Souvent abrégé « COPACIF ». Ce comité a été créé par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'ANI du 9 juillet 1970. Il s'appelait à l'époque le comité pour la coordination des questions liées au congé individuel de formation. Ce comité devait agréer les organismes collecteurs et « définir les règles générales de prise en charge afférentes au congé ». En dépit de son importance, les textes légaux et réglementaires n'ont pas reconnu l'existence de cette instance (P. Guiloux, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit* (1966-1996), L'Harmattan, 1996, p. 121 et 136).

(701) Souvent abrégé « AGEFAL ». Cf. sur la création de cette association : L. fin. rect. 1986, n° 86-1318, 30 déc. 1986, art. 45 : JO 31 déc. 1986, p. 15873, spéc. p. 15878.

(702) M. Dennery, *Réforme de la formation professionnelle, Les clefs pour réussir sa mise en œuvre*, ESF éditeur, coll. « Formation permanente », préf. B. Ladsous, p. 64, note 31.

(703) B. Dreano, *Le contrôle des organismes collecteurs : Dr. soc.* 2008, p. 1222, spéc. p. 1224, note 16. – Ph. Dole, *L'usage au cœur de la réforme de la formation professionnelle : Dr. soc.* 2008, p. 1173, spéc. p. 1179. – V. sur ces organismes : ANI 5 déc. 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, art. 8-30 et 8-31 : BOCC n° 2004/13, étendu par A. 17 déc. 2004, art. 1^{er} : JO 24 déc. 2004, p. 21938.

(704) N. Maggi-Germain, *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi : Cah. soc.* 2014, p. 597, spéc. p. 601. – S. Pélicier-Loevenbruck et S. Dougados, *L'ANI du 7 janvier 2009, l'intégration de la formation professionnelle dans le droit de l'emploi ? : Semaine sociale Lamy* 2009, n° 1387, p. 3 ; *L'ANI du 7 janvier 2009 en tableaux : Semaine sociale Lamy* 2009, n° 1387, p. 8, spéc. p. 13 ; *La réforme de la formation professionnelle 2009 en tableaux : Semaine sociale Lamy* 2010, n° 1431, p. 11, spéc. p. 18-19.

(705) J.-C. Le Duigou, *La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste : Analyses et documents économiques* 2005, n° 98, p. 44, rééd. in *Dr. ouvrier* 2015, p. 606, spéc. p. 611.

(706) G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 57-58.

(707) V. en ce sens la réponse du président du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels aux observations de la Cour des comptes : Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 112.

(708) C. trav., art. L. 6332-18, al. 1^{er}. – ANI 5 oct. 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, préambule, art. 117 et 163 : BOCC 2009/48, p. 63, spéc. p. 68, 107 et 126, non étendu.

(709) C. trav., art. L. 6332-18, al. 2.

(710) L'association gestionnaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est créée par les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national (C. trav., art. R. 6332-109).

(711) C. trav., art. R. 6332-105. Cet agrément a été accordé pour une durée indéterminée : Cf. A. 12 mars 2010, portant agrément du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 du Code du travail, art. 1^{er} : JO 16 mars 2010, p. 4989, NOR : ECE1007181A.

et ses dirigeants respectent les conditions légales et réglementaires relatives à son fonctionnement⁽⁷¹²⁾ et aux incompatibilités d'exercice en vigueur⁽⁷¹³⁾. En outre, un commissaire du gouvernement désigné par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle assiste de droit à toutes les réunions consacrées à l'administration de l'organisme⁽⁷¹⁴⁾. Il reçoit communication de tous les documents relatifs à la gestion du Fonds et au fonctionnement de l'association qui le gère⁽⁷¹⁵⁾. Il dispose d'un droit de veto suspensif de quinze jours, exprimé par écrit et motivé, sur les décisions prises⁽⁷¹⁶⁾. L'État souhaite contrôler l'activité du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁷¹⁷⁾ en raison de l'évolution de ses ressources (II) et de ses missions (I).

I. – Missions du Fonds

582. – Financement. Les missions du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont essentiellement financières⁽⁷¹⁸⁾. Il contribue directement au financement d'actions de formation concourant à la qualification des demandeurs d'emploi⁽⁷¹⁹⁾ et des salariés⁽⁷²⁰⁾ et finance indirectement des formations réalisées *via* le compte personnel de formation. Lorsque le titulaire du compte est salarié, le financement est limité aux cas d'articulation du compte avec le congé individuel de formation⁽⁷²¹⁾ et est octroyé aux OPACIF⁽⁷²²⁾. Lorsque le titulaire est demandeur d'emploi, les financements sont adressés à Pôle emploi ou aux régions⁽⁷²³⁾. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels finance également indirectement le plan de formation des entreprises de moins de onze salariés⁽⁷²⁴⁾,

(712) C. trav., art. L. 6332-18, al. 2. *Adde*, C. trav., art. R. 6332-104.

(713) C. trav., art. R. 6332-104-1.

(714) C. trav., art. R. 6332-112, al. 1^{er}.

(715) C. trav., art. R. 6332-112, al. 3.

(716) C. trav., art. R. 6332-112, al. 2. Pendant ce délai, l'instance qui a pris la décision procède à un nouvel examen.

(717) V. sur les opérations de contrôle *stricto sensu* : C. trav., art. R. 6332-110 et R. 6332-110-1.

(718) Le Fonds doit toutefois contribuer au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 6332-21, 3^e) et peut prendre en charge tout ou partie des dépenses liées à des études et évaluations (C. trav., art. R. 6332-106-5).

(719) Tous les deux ans, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels remet un rapport d'activité au Parlement retraçant sa contribution au financement de la formation des demandeurs d'emploi et décrivant notamment les actions financées (C. trav., art. L. 6332-21, al. 13). – V. sur ce point : FPSPP, Rapport au Parlement, oct. 2016.

(720) C. trav., art. L. 6332-21, 1^{er}. En outre, le Fonds finance des actions de formation concourant à la qualification de publics prioritaires dont les caractéristiques sont déterminées par une convention-cadre conclue avec l'État (C. trav., art. R. 6332-106, al. 1^{er}).

(721) Dans ce cas, ce sont les frais pédagogiques associés au congé individuel de formation qui sont financés (C. trav., art. L. 6323-20, II). Sur l'articulation du compte personnel de formation et du congé individuel de formation, V. *infra*, n° 374.

(722) Les modalités de versements des fonds du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels aux OPACIF sont fixées par son conseil d'administration. Pour tenir compte du décalage entre l'exercice comptable et la perception de la collecte de l'année 2016 assise sur les rémunérations versées en 2015, des avances à court terme ont pu être consenties aux OPACIF afin de faciliter la gestion d'éventuels besoins de trésorerie (Convention-cadre État-FPSPP, 26 févr. 2015, art. 3.1.2). – V. sur le montant de la prise en charge des heures de formation : ANI 7 janv. 2015, relatif à l'affectation des ressources du FPSPP, ann. à l'article 2 : BOCC 2015/13, p. 27, spéc. p. 32-33, étendu par A. 2 nov. 2015, art. 1^{er} : JO 15 nov. 2015, p. 21388, NOR : ETST1526586A.

(723) C. trav., art. L. 6332-21, 4^e. Dans ce cas, les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilisent son CPF sont pris en charge dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte (C. trav., art. L. 6323-23). – Les modalités de versements des fonds correspondant à la mise en œuvre du CPF pour les demandeurs d'emploi font l'objet de conventions conclues, d'une part, entre le FPSPP et Pôle emploi et, d'autre part, entre le FPSPP et les conseils régionaux dans le respect d'un cadre commun aux régions déterminé par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, l'association des régions de France et l'État (Convention-cadre État-FPSPP, 26 févr. 2015, art. 3.1.1).

(724) C. trav., art. L. 6332-21, 5^e.

outre qu'il contribue au développement de la formation des salariés des entreprises de onze à quarante-neuf salariés⁽⁷²⁵⁾. Enfin, le Fonds paritaire reverse aux OPACIF les contributions des entreprises affectées au financement du congé individuel de formation⁽⁷²⁶⁾ et assure entre les OPCA une péréquation⁽⁷²⁷⁾ pour financer des contrats de professionnalisation⁽⁷²⁸⁾.

583. – Affectation des ressources du Fonds. L'affectation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est déterminée par accord national interprofessionnel conclu après avis des organisations professionnelles d'employeurs non signataires et des organisations professionnelles signataires d'un accord constitutif d'un OPCA⁽⁷²⁹⁾. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁷³⁰⁾. Celle-ci peut prévoir une participation de l'État au financement d'actions de formation professionnelle⁽⁷³¹⁾. Un comité composé des signataires

(725) C. trav., art. L. 6332-21, 6°.

(726) C. trav., art. L. 6332-21, 7°. Le reversement des sommes aux OPACIF doit être effectué chaque année avant le 30 avril de l'année suivant celle de la collecte. Le versement du FPSPP aux OPACIF tient compte de la masse salariale des établissements par région (C. trav., art. R. 6332-106-4). En ce qui concerne les contributions des employeurs versées au titre des années 2015, 2016 et 2017, la répartition est également fonction du montant perçu par les OPACIF au cours des trois années précédant l'année au cours de laquelle cette répartition est effectuée (D. n° 2014-967, 22 août 2014, relatif au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, art. 2 : JO 27 août 2014, p. 14396).

(727) La péréquation n'est pas spécifique au financement de la formation professionnelle : elle peut être verticale ou horizontale. Dans le premier cas, elle constitue une « modulation des dotations en fonction de critères de moyens » tandis que dans le second il s'agit d'une « redistribution au sein de chaque catégorie en faveur de celles dotées de moindres capacités contributives » (D. Migaud, *La Cour des comptes : un acteur au service de la soutenabilité des finances publiques* : RF fin. publ. sept. 2015, p. 131). La péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est horizontale puisqu'elle a pour objet de transférer des disponibilités aux OPCA afin de permettre la prise en charge de formations excédant leurs ressources (C. trav., art. R. 6332-106-2). Ce mécanisme existait bien avant la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (cf. P. Déjean, *Les problèmes juridiques posés par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle* : Dr. soc. 1996, p. 43, spéc. p. 45). V. sur les difficultés d'application de ce mécanisme du temps du Fonds unique de péréquation : M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n° 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 4 à 6.

(728) C. trav., art. L. 6332-21, 2°. Un OPCA ne peut bénéficier de la péréquation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels que si sa trésorerie destinée au financement d'actions de professionnalisation est insuffisante et s'il affecte au moins 50 % des sommes destinées à la professionnalisation au financement des contrats de professionnalisation et aux dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (C. trav., art. L. 6332-22. V., pour une critique de la prise en compte des dépenses de fonctionnement des CFA l'interview de A. Druelles, in L. Gérard, *Formation : les budgets vont diminuer : Entreprise et Carrières* 3-9 juin 2014, n° 1195, p. 20, spéc. p. 24). Cette part doit représenter au moins 25 % des fonds recueillis par l'OPCA au titre des actions de professionnalisation (C. trav., art. D. 6332-106-1). L'enveloppe financière du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est accordée sur la base de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture, détaillant les besoins nouveaux et anciens. L'attribution tient compte de la moyenne d'annulation des engagements constatés au cours des trois dernières années et exclut du besoin de couverture les engagements de plus de trois ans (C. trav., art. R. 6332-106-3). L'article 39, III, du projet de loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a ajouté le financement d'actions qualifiantes suivies par des salariés en CDD embauchés par des structures d'insertion par l'activité économique aux possibilités d'affectation des fonds de l'OPCA ouvrant l'accès à la péréquation. Adopté selon une procédure contraire à la Constitution, ce paragraphe a été censuré par le Conseil constitutionnel (Cons. const., 4 août 2016, n° 2016-736 DC, *Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* : JO 9 août 2016, texte n° 8 sur 86).

(729) C. trav., art. L. 6332-21, al. 9. À défaut d'accord applicable avant le 1^{er} novembre de chaque année, les parties engagent une nouvelle négociation en vue de la conclusion d'un accord avant le 1^{er} mai de l'année suivante. Si aucun accord n'est conclu, l'affectation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est établie par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle (C. trav., art. R. 6332-108, al. 2).

(730) C. trav., art. L. 6332-21, al. 10. À défaut de convention applicable le 1^{er} janvier, les parties engagent une négociation en vue de la conclusion d'une nouvelle convention-cadre. Les stipulations de la convention-cadre applicable antérieurement sont prorogées pour une durée maximale de six mois (C. trav., art. R. 6332-108, al. 3).

(731) C. trav., art. L. 6332-21, al. 10. Cette convention détermine en outre le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le Fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou Pôle emploi (C. trav., art. L. 6332-21, al. 11).

de la convention-cadre en assure le suivi⁽⁷³²⁾ et l'évaluation⁽⁷³³⁾. En vue d'adapter rapidement cette convention à la situation économique et sociale, les parties à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2015 ont prévu que l'accord-cadre comprenne une annexe financière établie chaque année. Elle a la même valeur que la convention⁽⁷³⁴⁾.

584. – Appels à projets. La répartition des fonds destinés au financement d'actions de formation concourant à la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi ou au bénéfice de publics spécifiques⁽⁷³⁵⁾ peut être réalisée après appel à projets⁽⁷³⁶⁾. Ceux-ci ne peuvent être portés que par Pôle emploi, les conseils régionaux, les OPCA et les OPACIF⁽⁷³⁷⁾. Les demandes présentées par les porteurs de projets sont examinées par une commission *ad hoc* composée d'administrateurs du Fonds à laquelle est invité à participer le commissaire du gouvernement. La décision finale est prise par le conseil d'administration de l'association gestionnaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁷³⁸⁾.

585. – « Super-OPCA/OPACIF »⁽⁷³⁹⁾. Le FPSPP joue historiquement un rôle d'animation des OPACIF⁽⁷⁴⁰⁾. Il publie une charte de bonnes pratiques applicable à ces organismes, aux entreprises et aux OPCA⁽⁷⁴¹⁾. Il est en outre chargé de recueillir les comptes relatifs à la gestion des OPCA et de les transmettre dans leur version définitive au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽⁷⁴²⁾. Enfin, des audits des OPCA peuvent être réalisés sur décision conjointe du président et du vice-président de l'association gestionnaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁷⁴³⁾.

586. – Compte-rendu d'activité. Chaque année, l'association gestionnaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels adresse au ministre

(732) À cette fin, les parties signataires de l'ANI ont souhaité qu'il s'applique pendant trois ans et que l'accord-cadre État-FPSPP soit conclu pour une même durée (ANI 7 janv. 2015, relatif à l'affectation des ressources du FPSPP, art. 7 : BOCC 2015/13, p. 27, spéc. p. 31, étendu par A. 2 nov. 2015, art. 1^{er} : JO 15 nov. 2015, p. 21388, NOR : ETST1526586A).

(733) C. trav., art. L. 6332-21, al. 12. Cette évaluation est rendue publique chaque année.

(734) ANI 7 janv. 2015, relatif à l'affectation des ressources du FPSPP, art. 7 : BOCC 2015/13, p. 27, spéc. p. 31, étendu par A. 2 nov. 2015, art. 1^{er} : JO 15 nov. 2015, p. 21388, NOR : ETST1526586A.

(735) Il s'agit de publics spécifiques identifiés par la convention-cadre conclue entre l'État et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

(736) C. trav., art. L. 6332-106, al. 2. V., par ex. : A. Bariet, *Le FPSPP à la rescousse des projets de formation innovants*, ActuEL-RH.fr, 10 juin 2016.

(737) C. trav., art. L. 6332-106, al. 2. Selon la Cour des comptes, l'attribution des appels à projet est inégalement répartie entre les OPCA, ce qui ne renforce pas la mutualisation. S'agissant des seuls appels à projet relatifs aux plans de formation, qui ne représentent que 22,5 % des appels à projet du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, la Cour relève que seuls quatre OPCA obtiennent plus de 80 % du montant global (C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés [OPCA] pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 4). Toutefois, les OPCA n'ont aucune obligation de répondre aux appels à projets.

(738) C. trav., art. L. 6332-106, al. 2. Le Fonds rend publics sur son site Internet le contenu des appels à projets ainsi que les décisions de répartition prises par le conseil d'administration de l'association gestionnaire du Fonds (C. trav., art. L. 6332-106, al. 3).

(739) M. Gille préfère utiliser l'expression de « méta-OPCA » (G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 75).

(740) J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 258.

(741) C. trav., art. L. 6332-1-3. – V. sur cette charte : <http://www.charte-fpspp.org/>.

(742) Cette transmission est accompagnée des comptes du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (C. trav., art. R. 6332-107).

(743) C. trav., art. R. 6332-107, al. 3.

chargé de la formation professionnelle un compte-rendu de l'activité de l'année civile précédente⁽⁷⁴⁴⁾. Ce document doit être accompagné du bilan, du compte de résultat et d'une annexe⁽⁷⁴⁵⁾. Ces éléments sont rendus publics sur le site Internet du Fonds paritaire⁽⁷⁴⁶⁾.

II. – Ressources du Fonds

587. – Fraction de la contribution légale. Les ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ont été augmentées et rénovées. À un prélèvement sur la collecte des OPCA dont le pourcentage était compris entre 5 % et 13 %⁽⁷⁴⁷⁾ a été substitué un pourcentage de la contribution légale versée par les entreprises⁽⁷⁴⁸⁾. Ces contributions ne sont pas collectées par le FPSPP : elles sont versées aux OPCA, à charge pour ces organismes de les lui reverser⁽⁷⁴⁹⁾.

588. – Disponibilités des OPCA. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels bénéficie, le 31 décembre de chaque année⁽⁷⁵⁰⁾, des disponibilités des OPCA⁽⁷⁵¹⁾. Il s'agit des sommes issues de la collecte des contributions légales qui excèdent le tiers des charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos⁽⁷⁵²⁾ ou, s'agissant des sommes destinées à financer le compte personnel de formation, un quart de ces charges⁽⁷⁵³⁾. Les disponibilités des OPCA doivent être liquidées par ces organismes et versées spontanément au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁷⁵⁴⁾.

(744) C. trav., art. R. 6332-113, al. 1^{er}.

(745) C. trav., art. R. 6332-113, al. 2. – V. sur ces notions : A. de Brissy, *Comptabilité et fiscalité, du résultat comptable au résultat fiscal*, LexisNexis, 2014, préf. P. Serlooten, p. 66-82, n° 99-130.

(746) Doivent également être rendus publics le rapport du commissaire aux comptes et les décisions des instances de délibération et d'administration de l'association gestionnaire du fonds paritaire (C. trav., art. R. 6332-113, al. 3).

(747) C. trav., art. L. 6332-19, al. 5 anc. – Entre 2010 et 2015, le pourcentage a, de fait, toujours été fixé à 13 % sauf en 2010 et en 2011 où il a été fixé à 10 % (cf. A. 18 janv. 2010, art. 1^{er} : JO 23 janv. 2010, p. 1531, NOR : ECE-D1000808A. – A. 6 déc. 2010, art. 1^{er} : JO 31 déc. 2010, p. 23505, NOR : ETSD1031155A. – A. 22 nov. 2011, art. 1^{er} : JO 1^{er} déc. 2011, p. 20215, NOR : ETSD1128044A. – A. 11 déc. 2012, art. 1^{er} : JO 29 déc. 2012, p. 20828, NOR : ETS-D1241022A. – A. 31 déc. 2012, art. 1^{er} : JO 18 janv. 2014, p. 920, NOR : ETSD1400454A. – A. 16 déc. 2014, art. 1^{er} : JO 26 déc. 2014, p. 22308, NOR : ETSD1426633A).

(748) C. trav., art. L. 6332-19, 1^{er} et L. 6332-3, 1^{er}. La contribution des employeurs de onze à quarante-neuf salariés s'élève à 0,15 % des rémunérations annuelles (C. trav., art. L. 6332-3-4) et à 0,2 % de cette même assiette pour les employeurs d'au moins cinquante salariés (C. trav., art. L. 6332-3-3).

(749) C. trav., art. L. 6332-19, al. 6. – À défaut de versement le 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice, le recouvrement de ces sommes est effectué par le comptable public du service des impôts des entreprises dans le ressort duquel est situé le siège social de l'organisme concerné (C. trav., art. L. 6332-19, al. 7 et D. 6332-107-1, al. 1^{er}).

(750) V. sur le décalage pouvant exister entre le cycle des dépenses comptables des OPCA appréciées sur une année civile et le cycle des dépenses de formation effectuées sur une année universitaire : G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 22. Les auteurs de ce rapport relèvent que les OPCA disposent fréquemment d'excédents de trésorerie le 31 décembre d'une année N sans que ceux-ci soient révélateurs de l'activité de l'organisme durant cette année.

(751) C. trav., art. L. 6332-19, 2^e.

(752) Uniquement au titre des sections professionnalisation et plan de formation (cf. C. trav., art. R. 6332-28, al. 1^{er}).

(753) Ces sommes sont calculées grâce au plan comptable applicable aux OPCA qui s'applique également au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (V. sur ce point : C. trav., art. R. 6332-110, al. 1^{er} et R. 6332-40. – ANC, régl. n° 2015-03, 7 mai 2015, relatif aux comptes annuels établis par les organismes paritaires collecteurs de la formation, homologué par A. 21 août 2015 : JO 7 oct. 2015, p. 18188, NOR : EINT1517952A). Les disponibilités sont constituées par les montants figurant aux comptes de placement, de banque et de caisse, tels que définis par le plan comptable. Les placements sont appréciés à leur valeur liquidative (C. trav., art. R. 6332-29, al. 1^{er}). N'entrent pas dans le calcul des disponibilités les dotations aux amortissements et provisions (C. trav., art. R. 6332-28, al. 2 et R. 6332-28-1, al. 2).

(754) C. trav., art. L. 6332-19, al. 6. Les disponibilités sont versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels avant le 30 avril de l'année qui suit la clôture de l'exercice (C. trav., art. R. 6332-29, al. 2).

589. – Disponibilités du Fonds. Les sommes dont dispose le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels le 31 décembre de chaque année constituent pour lui des ressources de l'année suivante⁽⁷⁵⁵⁾. Ce principe n'a pourtant pas été appliqué rigoureusement par l'État qui a prélevé sur le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁷⁵⁶⁾ 600 millions d'euros en deux ans⁽⁷⁵⁷⁾. En ce qu'elle est particulièrement néfaste à l'équilibre budgétaire⁽⁷⁵⁸⁾ et à l'activité du Fonds paritaire⁽⁷⁵⁹⁾, cette pratique doit cesser⁽⁷⁶⁰⁾.

590. – Conclusion du chapitre. Les financements mutualisés sont souvent critiqués en raison de leur complexité et de leur inefficacité⁽⁷⁶¹⁾. Pourtant, les dysfonctionnements causés par les partenaires sociaux ont été largement corrigés. Ceux qui persistent sont le fait des pouvoirs publics qui confondent régulièrement décrets et circulaires. D'ailleurs, le régime d'opposabilité de la doctrine fiscale doit être étendu aux circulaires et instructions émises par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. L'exclusion de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de la catégorie des personnes assujetties à l'obligation de financement de la formation professionnelle continue doit être limitée aux seuls agents soumis à un contrat de droit public. Enfin, il conviendrait d'améliorer l'imputation des frais de gestion du congé individuel de formation afin que les OPCA ne collectent pas les fonds affectés aux FONGECIF sans être « rémunérés ».

(755) C. trav., art. L. 6332-22-1. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ne peut posséder d'autres biens que ceux nécessaires à son fonctionnement (C. trav., art. R. 6332-110, al. 1^{er} et R. 6332-22).

(756) Selon l'Inspection générale des affaires sociales, la trésorerie du Fonds unique de péréquation n'a jamais été inférieure à 200 millions d'euros, prélèvement de l'État compris (M. Coupet, A. Masse, C. Tardieu et Ph. Dole, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du Fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n° 2009-M-0733-01/RM 2009-150 P, nov. 2009, p. 11).

(757) L. fin. 2011, n° 2010-1657, 29 déc. 2010, art. 207 : JO 30 déc. 2010, p. 23033. – L. fin. 2012, n° 2011-1977, 28 déc. 2011, art. 153 : JO 29 déc. 2011, p. 22441. – En 2011 et en 2012, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a subi des prélèvements s'élevant chaque année à 300 millions d'euros. Ils ont été affectés à Pôle emploi (124 M€ en 2011 et 25 M€ en 2012), à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (50 M€ en 2011 et 75 M€ en 2012) et à l'Agence de services et de paiement (126 M€ en 2011 et 200 M€ en 2012). Il faut ajouter à ces prélèvements celui de 175 millions d'euros opéré sur le Fonds unique de péréquation à destination de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (cf. L. fin. 2007, n° 2006-1666, 21 déc. 2006, art. 145 : JO 27 déc. 2006, p. 19641) ainsi que celui de 200 millions d'euros affecté au Fonds de solidarité (L. fin. 2008, n° 2007-1822, 24 déc. 2007, art. 134, III : JO 27 déc. 2007, p. 21211). – V. sur le Fonds de solidarité : Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. I « Les observations », Partie 2 « Les politiques publiques », Chap. I « Emploi et solidarité », *Le Fonds de solidarité : un opérateur de l'État à supprimer*, p. 83.

(758) À la suite des prélèvements réalisés en 2011 et 2012, le Fonds paritaire a subi un déficit de couverture de ses engagements de 600 millions d'euros à la fin de l'année 2012 (Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 110).

(759) Le risque de nouveaux prélèvements a gravement obéré les capacités d'anticipation du Fonds paritaire (Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie 2 « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91, spéc. p. 98 et 110).

(760) V. cependant sur l'absence d'atteinte à la liberté contractuelle protégée par la Constitution et le refus du Conseil d'État de renvoyer devant le Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité : CE, 1^{er} et 6^e ss-sect. réunies, 19 sept. 2012, n° 357814, CGT-FO, secteur emploi/formation professionnelle, *Unédic et a.* – V. égal. sur l'absence de violation de l'article 1^{er} du premier protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales tirée de l'absence de droit de propriété de l'association chargée de la gestion du Fonds et de l'absence de personnalité morale du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : CE, 1^{er} et 6^e ss-sect. réunies, 17 juin 2014, n° 357814 : *Rec. CE* 2014, tables.

(761) V. not. P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 529, n° 619.

C H A P I T R E 2

LES FINANCEMENTS NON MUTUALISÉS

591. – Financements aidés, financements non aidés. Lorsqu'il ne repose pas sur une mutualisation des fonds, le financement de la formation peut s'appuyer sur des aides (Section 1). Celles-ci doivent être distinguées des subventions. Les secondes relèvent exclusivement du contrat alors que les premières peuvent être accordées unilatéralement⁽¹⁾. De telles ressources n'étant pas systématiques, d'autres mécanismes de financement doivent être trouvés en leur absence (Section 2). Bien qu'ils reposent sur des philosophies distinctes, ces deux modes de financement peuvent être combinés.

S E C T I O N 1

Les financements aidés

592. – Aides directes ou indirectes. La formation peut être financée en tout ou partie par des aides dont l'objet est de couvrir les coûts de formation (Sous-section 1). À côté de ce mécanisme, décliné de multiples manières, existent de nombreuses aides indirectes⁽²⁾ (Sous-section 2) qui visent à financer les charges supplémentaires qui s'avèrent indispensables à la réalisation des actions. Entrent également dans cette catégorie des aides dont le caractère indirect résulte d'un financement « en cascade » permettant notamment de conjuguer financements nationaux et européens.

S O U S - S E C T I O N 1

Les aides directes à la formation

593. – Conformité au droit de l'Union européenne. L'application du droit de l'Union européenne pourrait remettre en cause les aides versées en raison du

(1) B. Delaunay, *Droit public de la concurrence*, LGDJ-Lextenso, 2015, p. 299, n° 601.

(2) Le site Internet des chambres de commerce et d'industrie recense, en ce qui concerne les aides aux entreprises, quarante-sept aides nationales et européennes au recrutement et à l'embauche (cf. <https://les-aides.fr/aides/avance/4256269>).

trouble qu'elles peuvent susciter sur le plan concurrentiel⁽³⁾. L'article 108, § 3 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne impose une notification des projets d'aides à la Commission. Un régime d'exemption⁽⁴⁾ a cependant été instauré par le règlement n° 651/2014 du 17 juin 2014⁽⁵⁾ pour les aides ne dépassant pas 2 millions d'euros par projet de formation⁽⁶⁾. Pour que l'exemption soit effective, encore faut-il que les aides ne permettent pas aux entreprises de se conformer aux normes nationales obligatoires en matière de formation⁽⁷⁾. Il n'est pas certain que les subventions nationales (§ 1) ou régionales (§ 2) répondent toujours à cette condition.

§ 1. – Financements nationaux

594. – L'État, les régions. Au plan national, le financement de formations est largement favorisé par des aides de l'État (I) et des régions (II).

I. – Financements de l'État

595. – Diversité des aides. Les aides et subventions que l'État est susceptible d'accorder sont nombreuses. Elles peuvent profiter aux branches (A), aux entreprises (B) et à certains publics en difficulté (C).

A. – Aides aux branches

596. – Contrat d'études prospectives⁽⁸⁾. Créé par l'ordonnance du 30 juin 2005⁽⁹⁾, le contrat d'études prospectives a pour objectif « d'anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics en matière de politique de ressources humaines » au service du « développement de l'emploi et des compétences »⁽¹⁰⁾. L'étude prospective est mise en œuvre, par un prestataire sélectionné après appel à projet, au niveau d'une branche professionnelle, d'un secteur d'activité ou d'un territoire⁽¹¹⁾. Le taux d'intervention de l'aide de l'État est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels. Dans les branches peu ou pas

(3) V. sur ce point : L. Driguez, *Droit social et droit de la concurrence*, thèse Paris I, Bruylant-FEC, coll. « FEDUCI », 2006, préf. L. Idot, spéc. p. 196-234, n°s 133-165 et p. 634-639, n°s 418-422.

(4) C. Gavalda, G. Parleani et B. Lecourt, *Droit des affaires de l'Union européenne*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 579, n° 979.

(5) Comm. UE, règl. (UE) n° 651/2014, 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, art. 31 : *JOUE* n° L 187/1, 26 juin 2014, spéc. L 187/51. Ce règlement, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014, est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

(6) Comm. UE, règl. (UE) n° 651/2014, 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité, art. 4, § 1, n) : *JOUE* n° L 187/1, 26 juin 2014, spéc. L 187/31.

(7) *Ibid.*, art. 31, § 2 : *JOUE* n° L 187/1, 26 juin 2014, spéc. L 187/51.

(8) Souvent abrégé « CEP », le contrat d'études prospectives doit être distingué de l'abréviation CEP utilisée pour désigner le conseil en évolution professionnelle.

(9) Ord. n° 2005-731, 30 juin 2005, relative à la simplification et à l'adaptation du droit dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi, art. 5 : *JO* 1^{er} juill. 2005, p. 10872.

(10) Circ. DGEFP n° 2011-12, 1^{er} avr. 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques : *BO Travail* 2011/4, 30 avr. 2011, NOR : ETSD1109238C, ann. III, p. 11.

(11) Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. III, p. 11. – V., par ex. : S. Louis Gustave, C. Hibade et C. Labruyère, *Contrat d'études prospectives, Environnement et développement durable en Martinique* : *Net-doc* Céreq juin 2015, n° 138. – A. d'Agostino et M. Théry, *Actualisation du contrat d'études prospectives du spectacle vivant* : *Net-doc* Céreq févr. 2016, n° 154.

structurées, ce taux peut être porté exceptionnellement à 80 %, sans pouvoir dépasser 90 000 €⁽¹²⁾.

597. – Actions de développement de l'emploi et des compétences⁽¹³⁾. Afin d'encourager les démarches emploi-formation de branches professionnelles confrontées à des mutations économiques et d'« optimiser » les possibilités d'emploi dans les branches en développement, l'État a mis en place une aide destinée à financer des actions de formation⁽¹⁴⁾, des activités d'ingénierie de formation ou de certification ainsi que des actions d'accompagnement des entreprises⁽¹⁵⁾. L'octroi de l'aide suppose la conclusion d'un accord-cadre entre l'État, les partenaires sociaux, les organisations professionnelles et tout organisme dont la présence pourrait être nécessaire à la réalisation du projet⁽¹⁶⁾. S'ensuit la conclusion d'une convention financière avec un organisme relais qui précise le montant des subventions octroyées. Le taux général d'intervention de l'État est fixé au cas par cas. Il est compris entre 25 % et 80 % du coût total du projet étant entendu qu'est recherché par l'administration un taux général moyen d'intervention se situant autour de 33 %⁽¹⁷⁾. En 2009 et 2010, seize accords ont été conclus au niveau national⁽¹⁸⁾. Il est permis de douter du bien-fondé d'une telle mesure⁽¹⁹⁾ dont il n'existe aucune évaluation sérieuse⁽²⁰⁾. Les conditions d'attribution des aides sont volontairement floues pour être facilement adaptables, ce qui a un effet pervers : l'absence de prévisibilité pour ceux qui sont susceptibles d'en bénéficier. Il faut ajouter à ces inconvénients les risques d'inégalité de traitement entre bénéficiaires et d'atteinte à la libre concurrence.

B. – Aides aux entreprises

598. – AME-Entreprise⁽²¹⁾. L'État peut venir en aide aux entreprises, par le biais de conventions⁽²²⁾, pour faciliter la mise en œuvre de mesures de formation⁽²³⁾. Celles-ci

(12) Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. III, p. 13.

(13) Souvent abrégé « ADEC ».

(14) Il s'agit d'actions de formation largement entendues, l'administration ne considérant pas la liste suivante comme exhaustive : « bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activité, à la transmission et à la reprise de petites entreprises, conception et diffusion d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, optimisation de l'emploi, accompagnement de l'émergence et de la structuration de formes d'emploi adaptées à un territoire ou de nouvelles formes d'emploi... » (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. IV, p. 15).

(15) Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. IV, p. 15.

(16) Il peut s'agir par exemple des régions et plus largement de toute collectivité territoriale (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. IV, p. 14-15).

(17) Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. IV, p. 14.

(18) *Ibid.*, ann. IV, p. 16.

(19) L'administration a précisé par voie de circulaire que l'aide de l'État n'a pas pour but de se substituer aux obligations légales et réglementaires des entreprises tout en indiquant que les dépenses liées à la rémunération des salariés peuvent, sous conditions, être prises en charge par l'État, particulièrement s'agissant des actions de formation destinées à favoriser le maintien dans l'emploi (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. IV, p. 17). Pourtant, de telles actions doivent légalement être financées par l'entreprise. Celle-ci doit, au demeurant, maintenir la rémunération du salarié pendant la formation (V. *supra*, n° 204).

(20) V. cependant les faibles développements du jaune budgétaire relatif à la formation professionnelle (« Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2014, oct. 2013, p. 104-105). Les annexes au PLF pour 2015 et 2016 n'abordent pas les actions de développement de l'emploi et des compétences.

(21) L'abréviation « AME » désigne l'appui aux mutations économiques.

(22) C. trav., art. R. 5111-1.

(23) C. trav., art. L. 5111-1, 1°. – Ce dispositif, longtemps appelé « FNE-Formation », existe depuis la création en 1963 du Fonds national de l'emploi (cf. J.-P. Cadet et E. Kirsch, *Les aides à la formation du Fonds national de l'emploi, Plasticité et ambiguïtés d'une intervention publique négociée : Travail et Emploi* 1994, n° 48, p. 21). La subdivision du Code du travail

ont pour finalité de : « faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques » et de favoriser l'adaptation des salariés à de nouveaux emplois « en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou la modification des conditions de la production »⁽²⁴⁾. Les financements de l'État⁽²⁵⁾ ainsi déployés permettent de maintenir l'emploi en prévenant les licenciements pour motif économique⁽²⁶⁾. L'action de l'État est impulsée au niveau déconcentré par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui peuvent conclure des conventions financières avec les entreprises qui leur ont présenté une demande d'aide⁽²⁷⁾. Celles visées par le dispositif sont prioritairement les entités de moins de deux cent cinquante salariés sans pour autant que celles dont l'effectif dépasse ce seuil en soient exclues⁽²⁸⁾. L'octroi de l'aide n'a pas seulement pour objet de former. Il implique également que l'entreprise maintienne dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à celle de la convention⁽²⁹⁾ augmentée de six mois⁽³⁰⁾. Les dépenses éligibles à l'aide sont celles de prestations externes, de fonctionnement et celles liées à la présence des participants à l'opération⁽³¹⁾. De façon plus surprenante, les dépenses directes de personnel sont également éligibles à l'aide dont le taux d'intensité varie entre 25 % et 80 %⁽³²⁾. La pertinence de cette mesure a, de longue date, été discutée⁽³³⁾ sans qu'aucune évaluation du dispositif n'ait été menée depuis lors⁽³⁴⁾.

599. – Contrat de génération. La loi du 1^{er} mars 2013 a créé le contrat de génération⁽³⁵⁾, énième gadget de l'emploi et de la formation dont l'utilité était, dès l'origine, discutable⁽³⁶⁾. L'application de ce dispositif dépend des effectifs des entreprises.

dénommée Fonds national de l'emploi (figurant au chapitre II du titre II du livre III, cf. C. trav. anc., art. L. 322-1 et s.) a été supprimée à l'occasion de l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail de 2008. En effet, depuis la loi organique du 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances « il n'existe plus dans les lois de finances de ligne budgétaire consacrée au Fonds national de l'emploi. L'ensemble des mesures financées par ce fonds figure dans les différents programmes que comprend la mission Travail et emploi » (Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 25-4-3).

(24) C. trav., art. L. 5111-1, 1^o.

(25) Le conseil régional ainsi que tout autre « financeur » public ou privé peut également participer au financement de l'aide (Circ. DGEFP n° 2011-12, 1^{er} avr. 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques : *BO Travail* 2011/4, 30 avr. 2011, NOR : ETSD1109238C, ann. V, pt 5, p. 22).

(26) Le recours à la démarche AME-Entreprise est obligatoirement alternatif aux périodes d'activité partielle (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. V, p. 19).

(27) Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. V, p. 19.

(28) *Ibid.*, p. 20.

(29) Les conventions sont conclues pour une durée pouvant aller jusqu'à dix-huit mois (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. V, pt 4.3, p. 22).

(30) Les formations réalisées en vue du reclassement externe des salariés constituent une exception à ce principe (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. V, p. 21).

(31) Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. V, p. 22.

(32) Le taux d'intensité de l'aide varie selon le type de formation (spécifique ou générale), l'effectif de l'entreprise et le public concerné (Circ. DGEFP n° 2011-12, *op. cit.*, ann. V, p. 22-23).

(33) J.-P. Cadet et E. Kirsch, *Les aides à la formation du Fonds national de l'emploi, Plasticité et ambiguïtés d'une intervention publique négociée : Travail et Emploi* 1994, n° 48, p. 21.

(34) Pourtant, le budget alloué au dispositif AME-Entreprise est passé de 3,17 millions d'euros en 2008 à 46 millions d'euros en 2011. – V. sur ce point et sur l'absence d'évaluation du dispositif liée notamment à la politique de conventionnement (COE, *Les aides aux entreprises en faveur de l'emploi*, t. 2, *Évaluation des principaux dispositifs*, avr. 2013, p. 107-108).

(35) L. n° 2013-185, 1^{er} mars 2013, portant création du contrat de génération : JO 3 mars 2013, p. 3943. – Adde, Cons. const., 28 févr. 2013, n° 2013-665 DC, *Loi portant création du contrat de génération*. – ANI 19 oct. 2012, relatif au contrat de génération : BOCC 2013/07, p. 24. – Circ. DGEFP/DGT n° 2013-07, 15 mai 2013, relative au contrat de génération, NOR : ETSD1312241C.

(36) L. Dauxerre, *Le contrat de génération : l'alliance des âges* : JCP S 2013, 1119. – N. Dauxerre, *Accord relatif au contrat de génération* : JCP S 2013, 1120. – C. Willmann, *Politiques de vieillissement actif : le contrat de génération, une nouvelle étape* : RD sanit. soc. 2013, p. 231.

Seules celles dont l'effectif n'atteint pas trois cents salariés peuvent bénéficier d'une aide⁽³⁷⁾ dès lors qu'elles embauchent un binôme composé d'un jeune de moins de vingt-six ans et d'un senior d'au moins cinquante-sept ans⁽³⁸⁾. La place qu'occupe la formation professionnelle au sein de ce dispositif est difficile à identifier tant elle est évoquée de façon évasive par les textes⁽³⁹⁾. Il semble que le maintien de l'emploi se soit substitué au maintien et au développement des compétences⁽⁴⁰⁾, particulièrement dans les entreprises de moins de cinquante salariés pour lesquelles aucune condition de formation ou de qualification n'a été posée. Les entreprises d'au moins cinquante salariés⁽⁴¹⁾ doivent quant à elles être couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action⁽⁴²⁾ sous peine de pénalité financière⁽⁴³⁾. L'accord ou le plan d'action doit prévoir « des engagements en faveur de la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences »⁽⁴⁴⁾. Les dispositions réglementaires destinées à assurer l'application de ce texte se résument à une compilation d'obligations qui existaient antérieurement à la mise en œuvre du contrat de génération⁽⁴⁵⁾. Il n'est dès lors pas surprenant que les accords conclus en la matière reprennent généralement les stipulations conventionnelles en vigueur dans l'entreprise. La Cour des comptes a fortement remis en cause ce dispositif qui représente une contrainte pour les entreprises⁽⁴⁶⁾ et une charge non négligeable pour les finances publiques⁽⁴⁷⁾. Il est donc souhaitable que le contrat de génération soit abrogé dans les plus brefs délais.

600. – Aide au conseil en ressources humaines. Toute entreprise de moins de trois cents salariés, sous réserve qu'elle n'appartienne pas à un groupe de plus de trois cents salariés, est éligible à une aide de l'État pouvant atteindre 15 000 € hors taxe⁽⁴⁸⁾ destinée à financer des prestations d'aide au conseil en ressources humaines⁽⁴⁹⁾. Si l'aide n'a pas vocation à prendre en charge directement des coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation, elle peut notamment financer un appui à un processus de recrutement, l'élaboration ou « l'optimisation » du plan

(37) Cf. C. trav., art. L. 5121-7 et L. 5121-8.

(38) V. sur les subtilités de l'aide au contrat de génération : C. trav., art. L. 5121-17.

(39) C. trav., art. L. 5121-6, 3°.

(40) La question de la formation professionnelle n'apparaît nulle part dans les statistiques de la DARES (cf. A. Branche-Seigeot et B. Garoche, *L'aide à l'embauche en contrat de génération, une incitation à pérenniser l'emploi des jeunes : DARES Analyses 2015-025*).

(41) Il s'agit également des entreprises qui appartiennent à un groupe d'au moins cinquante salariés (C. trav., art. L. 5121-8, al. 2 et L. 5121-9).

(42) L'accord collectif ou le plan d'action doit être précédé de l'établissement d'un diagnostic destiné notamment à évaluer la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise concernant l'emploi des salariés âgés (cf. C. trav., art. L. 5121-10 et D. 5121-27).

(43) C. trav., art. L. 5121-9. L'accord ou le plan d'action font l'objet d'un contrôle administratif (cf. C. trav., art. L. 5121-13, l). Adde, T. Kapp, *Le rôle de l'administration dans le contrôle des accords collectifs ou plans d'action portant sur le contrat de génération* : JCP S 2013, 1176.

(44) C. trav., art. L. 5121-11, 1° et L. 5121-12, al. 2.

(45) C. trav., art. R. 5121-28.

(46) S'agissant de l'obligation de négocier et de l'application d'une éventuelle pénalité financière.

(47) Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. I « Les observations », Partie 2 « Les politiques publiques », Chap. I « Emploi et solidarité », *Le contrat de génération : les raisons d'un échec*, p. 59.

(48) Le coût de la prestation d'aide au conseil en ressources humaines ne peut être pris en charge par l'État qu'à hauteur de 50 % au maximum.

(49) Instr. DGEFP/MADE n° 2016-66, 8 mars 2016, relative à la mise en œuvre de la prestation conseil en ressources humaines pour les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises, NOR : ETSD1606643J.

de formation, un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences⁽⁵⁰⁾, l'élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés ou l'amélioration de la gestion des âges et la transmission des compétences⁽⁵¹⁾. L'intervention, qui doit être réalisée par un prestataire préalablement référencé par l'administration, ne peut dépasser trente jours ni excéder une durée d'accompagnement de douze mois par entreprise bénéficiaire⁽⁵²⁾. Le financement du dispositif est assuré par l'État qui lui consacre annuellement un budget de 10 millions d'euros⁽⁵³⁾.

C. – Aides aux personnes en difficulté

601. – Contrat d'insertion dans la vie sociale⁽⁵⁴⁾. Les jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans peuvent bénéficier, lorsqu'ils rencontrent des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle⁽⁵⁵⁾, et dès lors qu'ils en font la demande⁽⁵⁶⁾, d'un accompagnement⁽⁵⁷⁾ personnalisé⁽⁵⁸⁾. Son bénéfice est suspendu à la conclusion, entre le bénéficiaire et l'État⁽⁵⁹⁾, d'un contrat d'insertion dans la vie sociale⁽⁶⁰⁾ d'une durée d'un an⁽⁶¹⁾. Le bénéficiaire peut alors éventuellement prétendre au versement d'une allocation⁽⁶²⁾ pendant les périodes où il ne perçoit aucun revenu⁽⁶³⁾. Le contrat d'insertion dans la vie sociale n'a pas, techniquement, pour objet d'apporter une rémunération à son bénéficiaire. Ce dernier doit identifier, préalablement à

(50) L'instruction du 8 mars 2016 annule et remplace les dispositions relatives à l'aide au conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences contenues dans l'annexe II de la circulaire DGEFP n° 2011-12, 1^{er} avr. 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques (*BO Travail* 2011/4, 30 avr. 2011, NOR : ETS-D1109238C).

(51) Instr. DGEFP/MADE n° 2016-66, *op. cit.*, spéc. pt I, 3, p. 6.

(52) *Ibid.*, spéc. pt II, 2 et 3, p. 7 à 9.

(53) *Ibid.*, spéc. Introduction, p. 4.

(54) Souvent abrégé « CIVIS ». Ce dispositif a été créé en 2004 (cf. L. fin. 2004, n° 2003-1311, 30 déc. 2003, art. 138 : JO 31 déc. 2003, p. 22530. – L. n° 2005-32, 18 janv. 2005, de programmation pour la cohésion sociale, art. 14 : JO 19 janv. 2005, p. 864). – Circ. DGEFP n° 2005-09, 19 mars 2005, relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. – Circ. DGEFP n° 2006-30, 3 oct. 2006, relative à l'accès des jeunes à la vie active en entreprise. – Adde, L. Bonnevalie, *Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) en 2011 et 2012, Moins de jeunes accompagnés, pendant moins longtemps, et moins de sortants vers l'emploi durable* : DARES Analyses 2014-027.

(55) Il s'agit des jeunes sans emploi et sans qualification (cf. C. trav., art. D. 5131-12).

(56) C. trav., art. L. 5131-4.

(57) L'accompagnement est réalisé par les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ainsi que par les permanences d'accueil, d'information et d'orientation. Des conventions sont conclues entre ces organismes et l'État pour préciser les résultats quantitatifs et qualitatifs attendus en termes d'insertion dans l'emploi et de réduction du chômage des jeunes (C. trav., art. R. 5131-10).

(58) L'accompagnement peut être renforcé et assuré par un référent unique pour les publics les plus en difficulté. Dans cette hypothèse, les contacts doivent être hebdomadaires pendant les trois premiers mois du contrat d'insertion dans la vie sociale (cf. C. trav., art. D. 5131-13). – V. cependant sur l'érosion, en fait, de la distinction entre le CIVIS renforcé et le CIVIS classique : Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 79-80.

(59) C. trav., art. D. 5131-16.

(60) C. trav., art. L. 5131-4.

(61) C. trav., art. D. 5131-18. Le contrat est renouvelable une fois lorsque l'objectif d'insertion professionnelle n'a pas été atteint. Pour les jeunes les moins qualifiés (de niveau de formation VI ou V bis), le contrat peut être renouvelé de façon expresse par périodes successives d'une année jusqu'à la réalisation du projet d'insertion professionnelle.

(62) C. trav., art. L. 5131-6. L'allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par le bénéficiaire de ses engagements.

(63) L'aide est plafonnée à 1 800 € par an (C. trav., art. D. 5131-22). Elle est versée mensuellement par l'agence de services et de paiement (C. trav., art. D. 5131-24). Le titulaire du contrat d'insertion dans la vie sociale est affilié au régime général de sécurité sociale dans les mêmes conditions que les stagiaires de la formation professionnelle pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre titre à un régime de sécurité sociale (C. trav., art. L. 5131-5).

la conclusion du contrat et au plus tard dans les trois mois qui suivent sa signature, un projet professionnel d'insertion dans un emploi durable⁽⁶⁴⁾. Dans ce cadre, le référent chargé d'accompagner le bénéficiaire peut notamment lui proposer un emploi en alternance, précédé le cas échéant d'une période de formation préparatoire⁽⁶⁵⁾. Il peut également lui proposer directement une formation⁽⁶⁶⁾. En 2014, ce sont près de 168 000 jeunes qui ont adhéré à ce dispositif⁽⁶⁷⁾ dont la suppression, proposée par la Cour des comptes⁽⁶⁸⁾, sera effective au 1^{er} janvier 2017⁽⁶⁹⁾. Cette abrogation doit être approuvée. Le contrat d'insertion dans la vie sociale ne permet d'obtenir en moyenne que 4,5 entretiens individuels et un peu moins de cinq autres contacts⁽⁷⁰⁾ en six mois⁽⁷¹⁾. Une économie de 237 millions d'euros par an pourrait être espérée si le CIVIS n'était pas intégré au « parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie »⁽⁷²⁾.

602. – Contrat unique d'insertion. Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail de type particulier qui n'a d'unique que le nom. Selon qu'il est conclu avec un employeur relevant du secteur marchand ou non-marchand⁽⁷³⁾ le contrat unique d'insertion prend la forme d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi⁽⁷⁴⁾. La conclusion de ces contrats s'accompagne du versement d'une aide⁽⁷⁵⁾ dont le montant est fixé en pourcentage du salaire minimum

(64) C. trav., art. D. 5131-11. *Adde*, C. trav., art. L. 5131-14. La notion d'emploi durable est relative puisque le contrat d'insertion dans la vie sociale prend fin notamment lorsque le bénéficiaire a obtenu un emploi d'une durée au moins égale à six mois (C. trav., art. D. 5131-19, 1^o). De fait, moins de 30 % des bénéficiaires accèdent à un emploi durable après leur sortie du dispositif (« Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 93).

(65) C. trav., art. D. 5131-15, 1^o.

(66) C. trav., art. D. 5131-15, 2^o.

(67) « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 93.

(68) Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 14 et p. 97-100.

(69) Toutefois, les contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2017 continuent de produire effet jusqu'à leur terme (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 46, IV : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(70) Lettre, SMS, etc.

(71) Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 79 et p. 126-128.

(72) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 46 : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86. – *Adde*, D. n° 2016-1855, 23 déc. 2016, relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes : JO 27 déc. 2016, texte n° 38 sur 171. – Instr. DGEFP n° 2017-21, 19 janv. 2017, relative à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et de la garantie jeunes.

(73) Il s'agit des collectivités territoriales, des organismes de droit privé à but non lucratif, des personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, des sociétés coopératives d'intérêt collectif et de toute autre personne morale de droit public (C. trav., art. L. 5134-21).

(74) C. trav., art. L. 5134-19-3. En 2013, plus de 50 000 contrats initiative-emploi ont été conclus tandis que le contrat d'accompagnement dans l'emploi totalisait plus de 400 000 conventions signées (M. Rey, *Les contrats d'aide à l'emploi en 2013, Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir* : DARES Analyses 2014-093, p. 1-2).

(75) C. trav., art. L. 5134-19-1. L'attribution de l'aide relève : 1) de Pôle emploi, des missions locales ou de Cap emploi lorsqu'elle est accordée pour le compte de l'État ; 2) du président du conseil départemental lorsque le bénéficiaire est allocataire du revenu de solidarité active (RSA) ; 3) du recteur d'académie s'agissant des contrats associés à un emploi d'avenir professeur. Préalablement à l'attribution des aides à l'insertion professionnelle, le président du conseil départemental signe avec l'État une convention annuelle d'objectifs et de moyens. Cette convention précise notamment les actions d'accompagnement et les autres actions ayant pour objet de favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat unique d'insertion et dans les structures d'insertion par l'activité économique (C. trav., art. L. 5134-19-4). V. sur la possibilité pour le président du conseil départemental de déléguer la décision d'attribution de l'aide : C. trav., art. L. 5134-19-2.

interprofessionnel de croissance⁽⁷⁶⁾. Elle a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières⁽⁷⁷⁾. S'agissant du contrat d'accompagnement dans l'emploi, la demande d'aide à l'insertion professionnelle doit indiquer les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi⁽⁷⁸⁾ et prévoir les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire⁽⁷⁹⁾. Ces actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de cette période⁽⁸⁰⁾. En principe, l'attribution de l'aide ne peut pas dépasser vingt-quatre mois⁽⁸¹⁾. Lorsqu'elle vise un salarié âgé d'au moins cinquante ans⁽⁸²⁾ ou une personne handicapée, l'aide peut être prolongée⁽⁸³⁾. Une telle prolongation est également prévue, sous réserve de ne pas dépasser une limite totale de soixante mois⁽⁸⁴⁾, lorsqu'une action de formation en cours de réalisation n'est pas encore achevée⁽⁸⁵⁾. L'enveloppe financière du contrat d'accompagnement dans l'emploi est importante. Pour le seul premier semestre de l'année 2016, elle s'élevait à plus de 716 millions d'euros en autorisation d'engagement et à plus de 491 millions d'euros en crédit de paiement⁽⁸⁶⁾. Les sommes dépensées au titre du contrat initiative-emploi n'atteignent pas le niveau de son homologue du secteur non-marchand, mais s'élèvent tout de même, pour le seul premier semestre

(76) Le taux moyen de prise en charge du contrat initiative-emploi est de 30,7 % alors qu'il atteint 70 % du SMIC dans le contrat d'accompagnement dans l'emploi (Circ. DGEFP/SDPAE-MIP/2015/377, 22 déc. 2015, relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016, NOR : ETS1532212C, p. 10).

(77) C. trav., art. L. 5134-20 et L. 5134-65.

(78) L'autorité signataire de la convention désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion un référent chargé d'assurer le suivi du parcours du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi. Dans le cas où le bénéficiaire perçoit le revenu de solidarité active, le référent peut être le même que celui désigné en application de l'article L. 262-27 du Code de l'action sociale et des familles. En outre, l'employeur a l'obligation de désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise pour assumer cette fonction. Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi. Cette dernière règle devrait être appréciée non dispositif par dispositif mais de façon globale pour chaque tuteur. À défaut, un tuteur peut accompagner plus de trois personnes dès lors que celles-ci relèvent de dispositifs différents.

(79) C. trav., art. L. 5134-22, al. 1^{er}. Le non-respect par l'employeur de son obligation de formation est de nature à causer un préjudice au salarié dont ce dernier peut demander réparation (Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-14.804 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 220 ; *JCP S* 2014, 1490, note D. Simonneau ; *Lexbase hebdo éd. soc.* 2014, n° 587, note C. Willmann). Cette sanction n'est pas exclusive d'une requalification en contrat de travail à durée indéterminée (Cass. soc., 28 mai 2014, n° 13-16.235 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 126 ; *RJS* 8-9/2014, n° 647 ; *JCP S* 2014, 1394, note S. Molla ; *Cah. soc.* 2014, p. 265, obs. J. Icard. – Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 14-14.745, non publié au bulletin).

(80) C. trav., art. L. 5134-22, al. 2.

(81) C. trav., art. L. 5134-23, al. 2.

(82) Il faut que cette personne rencontre « des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi ».

(83) C. trav., art. L. 5134-23-1.

(84) C. trav., art. R. 5134-32, al. 1^{er} et R. 5134-33. Ces deux articles ont la même substance et pourraient être fusionnés.

(85) C. trav., art. L. 5134-23-1.

(86) Circ. DGEFP/SDPAE-MIP/2015/377, 22 déc. 2015, relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016, NOR : ETS1532212C, p. 9. – « Les crédits ouverts sont constitués d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement. Les autorisations d'engagement constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées. Pour une opération d'investissement, l'autorisation d'engagement couvre un ensemble cohérent et de nature à être mis en service ou exécuté sans adjonction. L'autorisation d'engagement afférente aux opérations menées en partenariat pour lesquelles l'État confie à un tiers une mission globale relative au financement d'investissements ainsi qu'à leur réalisation, leur maintenance, leur exploitation ou leur gestion couvre, dès l'année où le contrat est conclu, la totalité de l'engagement juridique. Les crédits de paiement constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être ordonnancées ou payées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations d'engagement » (L. org. n° 2001-692, 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances, art. 8 mod. : *JO* 2 août 2001, p. 12480). – V. sur ce point et sur les possibilités de reporter des crédits : L. Saïdj et J.-L. Albert, *Finances publiques*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 415 et s., nos 475 et s.

de l'année 2016, à plus de 108 millions d'euros⁽⁸⁷⁾ supportés par la collectivité⁽⁸⁸⁾. Ce type de subventions s'apparente davantage au traitement social du chômage. Dans la majorité des cas, les formations ne visent qu'à l'adaptation au poste de travail⁽⁸⁹⁾. Aucun résultat, en termes de qualification des bénéficiaires, ne justifie le maintien de ces « politiques sociales » qui s'apparentent plus à de l'aide à l'emploi qu'à de véritables dispositifs de formation⁽⁹⁰⁾.

603. – Emploi « d'avenir ». Afin de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sans emploi et sans qualification⁽⁹¹⁾, ont été créés⁽⁹²⁾ les emplois « d'avenir »⁽⁹³⁾. Ce dispositif vise à permettre le recrutement de jeunes dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois⁽⁹⁴⁾. Il ne s'agit pas d'un dispositif à part entière, mais d'une excroissance du contrat unique d'insertion : l'emploi d'avenir ne peut être conclu que sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ou d'un contrat initiative-emploi⁽⁹⁵⁾. Il comprend légalement une ou plusieurs formations⁽⁹⁶⁾ « privilégiant l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables » permettant à son bénéficiaire « d'accéder à un niveau de qualification supérieur »⁽⁹⁷⁾. En réalité, les formations qualifiantes sont minoritaires par rapport aux formations d'adaptation au poste de travail⁽⁹⁸⁾. Par ailleurs, le coût de ce dispositif est exorbitant : l'enveloppe financière correspondant à un objectif de 35 000 contrats sur le premier semestre 2016 est de plus de 754 millions d'euros en autorisation d'engagement et de plus de 253 millions d'euros en crédits de paiement⁽⁹⁹⁾. La pertinence des emplois d'avenir mériterait, à l'instar de celle d'autres dispositifs se situant davantage dans la catégorie des aides à l'emploi que dans celles des aides à la formation, d'être sérieusement discutée, d'autant que ce dispositif est de nature à concurrencer le contrat d'apprentissage⁽¹⁰⁰⁾.

(87) En crédits de paiement.

(88) Sur cette même période, l'enveloppe financière du contrat initiative-emploi s'élevait à plus de 164 millions d'euros en autorisation d'engagement (Circ. DGEFP/SDPAE-MIP/2015/377, 22 déc. 2015, relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016, NOR : ETSD1532212C, p. 10).

(89) Dans le secteur marchand, les formations d'adaptation au poste de travail représentaient en 2013 plus de 68 % des actions de formation. Dans le secteur non-marchand, ce pourcentage s'élevait à plus de 83 % (M. Rey, *Les contrats d'aide à l'emploi en 2013, Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir* : DARES Analyses 2014-093, p. 7 à 9).

(90) V. sur l'ineffectivité des actions de formation dans ce type de contrat : C. Willmann, note ss Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-14.804 : *Bull. civ.* 2014, V, n° 220 : *Lexbase hebdo éd. soc.* 2014, n° 587.

(91) Ou de jeunes peu qualifiés rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

(92) L. n° 2012-1189, 26 oct. 2012, portant création des emplois d'avenir : JO 27 oct. 2012, p. 16688.

(93) C. trav., art. L. 5134-110, I. *Adde*, DGEFP, *Questions-réponses actualisé relatif aux emplois d'avenir*, 6 févr. 2015.

(94) C. trav., art. L. 5134-110, I. – Au cours de l'année 2013, ce sont plus de 70 000 emplois d'avenir qui ont été exécutés (M. Rey, *Les contrats d'aide à l'emploi en 2013, Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir* : DARES Analyses 2014-093, p. 2).

(95) C. trav., art. L. 5134-112.

(96) Cass. soc., 11 mai 2016, n° 15-13.823, non publié au bulletin.

(97) C. trav., art. L. 5134-114. – M. Rey, *Les contrats d'aide à l'emploi en 2013, Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir* : DARES Analyses 2014-093, p. 7-8.

(98) Les actions de développement des compétences sont néanmoins bien plus importantes que dans les contrats initiative-emploi et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (M. Rey, *Les contrats d'aide à l'emploi en 2013, Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir* : DARES Analyses 2014-093, p. 9).

(99) Circ. DGEFP/SDPAE-MIP/2015/377, 22 déc. 2015, relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016, NOR : ETSD1532212C, p. 9.

(100) V. sur ce point : Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 91-92. – *Adde*, B. Martinot, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des*

II. – Financements de Pôle emploi

604. – Actions de formation conventionnée⁽¹⁰¹⁾. Les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, peuvent prétendre, lorsqu'ils ont besoin d'un renforcement de leurs capacités professionnelles⁽¹⁰²⁾, à une aide de Pôle emploi. Celle-ci peut notamment prendre la forme d'une action de formation conventionnée⁽¹⁰³⁾. Le dispositif suppose en effet qu'une convention de formation soit établie, avant le début de la formation, entre le directeur régional de Pôle emploi et un organisme de formation sélectionné⁽¹⁰⁴⁾. L'aide ne figure ni dans le Code du travail ni dans aucun autre texte législatif ou réglementaire. Son régime est défini par une délibération de Pôle emploi⁽¹⁰⁵⁾. Il s'agit pourtant de la principale source de financement de formations émanant de Pôle emploi⁽¹⁰⁶⁾. Ce mécanisme a permis environ 56 000 entrées en formation en 2013⁽¹⁰⁷⁾. En moyenne, le montant de l'aide et la durée des formations sont respectivement de 3 000 € par bénéficiaire et de 360 heures de formation⁽¹⁰⁸⁾. Le stagiaire ne participe ni au financement des frais d'inscription ni à celui des frais de dossier⁽¹⁰⁹⁾.

605. – Aide individuelle à la formation⁽¹¹⁰⁾. Lorsque toutes les aides allouées ne peuvent financer ou cofinancer les frais pédagogiques de formations suivies par des demandeurs d'emploi, une aide individuelle à la formation peut être attribuée⁽¹¹¹⁾. Elle peut être accordée à tout demandeur d'emploi inscrit, y compris aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle⁽¹¹²⁾. Son montant doit permettre de financer le reste à charge du bénéficiaire⁽¹¹³⁾ sous réserve que la demande ait été déposée au moins quinze jours avant l'entrée en formation⁽¹¹⁴⁾. Cette mesure a bénéficié en 2013 à 46 200 stagiaires⁽¹¹⁵⁾. En dépit de sa consécration au sein du Code du travail⁽¹¹⁶⁾, les résultats de l'aide en termes de reclassement sont certes supérieurs

jeunes – plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande, étude de l'Institut Montaigne demandée par le mouvement des entreprises de taille intermédiaire, 2015, p. 60.

(101) Souvent abrégées « AFC ».

(102) Les capacités professionnelles doivent répondre à des besoins identifiés au niveau territorial ou professionnel.

(103) L'action de formation peut être individuelle ou collective.

(104) La convention est établie selon un modèle type arrêté par Pôle emploi. Elle fixe les conditions de la participation financière de Pôle emploi ainsi que les modalités de versement et de réalisation du stage.

(105) Pôle emploi, Instr. n° 2009-305, 8 déc. 2009, relative à la mise en œuvre des aides et mesures de Pôle emploi : *BO Pôle emploi* 15 déc. 2009, n° 101, p. 108.

(106) Le financement de la formation ne doit pas être confondu avec le financement de l'indemnisation du bénéficiaire. Ce dernier peut être indemnisé *via* l'allocation de retour à l'emploi-formation ou la rémunération de formation de Pôle emploi (*V. infra*, n°s 624 et 626).

(107) N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013 : DARES Analyses 2015-030*, p. 4.

(108) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 130. – *V. cependant pour une durée moyenne de 600 heures : Pôle emploi, Instr. n° 2009-305, 8 déc. 2009, relative à la mise en œuvre des aides et mesures de Pôle emploi : BO Pôle emploi* 15 déc. 2009, n° 101, p. 110.

(109) Pôle emploi, Instr. n° 2009-305, *op. cit.*

(110) Souvent abrégée « AIF ».

(111) Seules les formations validées par Pôle emploi dans le cadre du projet professionnel du demandeur d'emploi peuvent donner lieu à l'attribution de l'aide individuelle à la formation.

(112) En réalité, l'aide n'est pas octroyée à son bénéficiaire direct, mais à l'organisme de formation choisi par le demandeur d'emploi (Pôle emploi, Délib. n° 2015-10, 3 févr. 2015, relative à l'aide individuelle à la formation : *BO Pôle emploi* 19 févr. 2015, n° 14, p. 4-5).

(113) Le montant de l'aide n'est donc pas uniforme. D'ailleurs aucun plafond n'a été fixé.

(114) Pôle emploi, Délib. n° 2015-10, 3 févr. 2015, relative à l'aide individuelle à la formation : *BO Pôle emploi* 19 févr. 2015, n° 14, p. 4.

(115) N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013 : DARES Analyses 2015-030*, p. 5.

(116) C. trav., art. L. 6121-4.

à ceux obtenus en matière d'actions de formation conventionnée, mais sont nettement moins bons que ceux des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi préalables au recrutement⁽¹¹⁷⁾.

§ 2. – Financements régionaux

606. – Histoire des prérogatives régionales en matière de formation⁽¹¹⁸⁾. Les premières vagues de décentralisation engagées au début des années 1980 ont profondément modifié les compétences des collectivités territoriales, en particulier celles des régions⁽¹¹⁹⁾. Ces dernières ont notamment eu la responsabilité d'arrêter chaque année un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue et de mettre en œuvre des actions de formation⁽¹²⁰⁾. Ce transfert de compétences n'a cependant pas été intégral, l'État ayant notamment conservé l'organisation de formations dispensées « sans considération d'origine régionale »⁽¹²¹⁾. La loi du 20 décembre 1993 a poursuivi dans cette voie en transférant progressivement aux régions la formation des jeunes de moins de vingt-six ans⁽¹²²⁾. À cette fin, un plan régional de développement de la formation professionnelle des jeunes, établi en concertation avec l'État, a été institué⁽¹²³⁾. Pour tenter de remédier aux multiples problèmes de gouvernance qui résultent de l'éclatement des politiques de formation professionnelle, la loi du 17 janvier 2002 a créé les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle⁽¹²⁴⁾. Pourtant, en pratique, la coopération est plutôt l'occasion de constater des « déperditions qu'une opportunité de les résoudre »⁽¹²⁵⁾. Plusieurs travaux réalisés autour des années 2000

(117) Six mois après le suivi d'une formation, les bénéficiaires de l'aide individuelle à la formation sont en emploi dans 48 % des cas contre 35,2 % pour les actions de formation conventionnées. La préparation opérationnelle à l'emploi et l'action de formation préalable au recrutement permettent d'obtenir des résultats qui atteignent ou dépassent 73 % (cf. Pôle emploi, *Enquête sortants de formation 2014, un demandeur d'emploi sur deux est en emploi six mois après avoir bénéficié d'une formation : Éclairages et synthèses*, juill. 2015, n° 13, p. 2).

(118) V. sur l'émergence des régions : J.-L. Debré, *Les idées constitutionnelles du général de Gaulle*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. constitutionnelle et de science politique », t. 49, 1974, rééd. par LGDJ-Lextenso, coll. « Anthologie du Droit », 2015, p. 333-339.

(119) L. n° 82-213, 2 mars 1982, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, art. 59 et s. : JO 9 janv. 1983, p. 730, spéc. p. 740 et s.

(120) L. n° 83-8, 7 janv. 1983, relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, art. 82 et 84 : JO 9 janv. 1983, p. 215, spéc. p. 226.

(121) L. n° 83-8, 7 janv. 1983, *op. cit.*, art. 82, al. 2.

(122) L. quinquennale n° 93-1313, 20 déc. 1993, relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, art. 49 : JO 21 déc. 1993, p. 17769, spéc. p. 17779. Cette formation doit permettre l'acquisition d'une qualification.

(123) L. quinquennale n° 93-1313, *op. cit.*, art. 52.

(124) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 152 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1041. Ces comités ont remplacé les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Composés, en plus des représentants des assemblées régionales, de représentants de l'État dans la région, des partenaires sociaux, des chambres régionales d'agriculture, de commerce d'industrie et de métiers, ces comités avaient pour mission d'établir des diagnostics et des études, et d'évaluer les politiques régionales. V. not. sur ce point : B. Krynen, H. Leost, M. Mousseau et D. Soubrie, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, Rapp. IGAS n° RM2012-080 P, mai 2012, p. 29-37, § 103-148. – À la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle ont été remplacés par les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (D. n° 2014-1055, 16 sept. 2014, relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, art. 1^{er} : JO 18 sept. 2014, p. 15273).

(125) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 145-153, spéc. p. 119. – V. égal sur ce point : M. Véricel, *Recréer un véritable service public de l'emploi pour une action efficace en matière d'insertion professionnelle : Dr. soc.* 2013, p. 1031, spéc. p. 1033.

montrent que la régionalisation de la formation professionnelle est loin d'avoir été bénéfique⁽¹²⁶⁾. Comment pouvait-il en être autrement s'agissant d'un transfert de compétence réalisé à la hâte, en guise d'arbitrage politique, sans aucune évaluation sérieuse préalable⁽¹²⁷⁾ ? En matière de formation professionnelle, la décentralisation a conduit à une fragmentation des fonds publics⁽¹²⁸⁾, une complexification croissante d'un maillage institutionnel déjà fourni⁽¹²⁹⁾ et une dispersion du pouvoir de décision⁽¹³⁰⁾. De façon paradoxale, de nombreuses réformes menées au cours des trois dernières décennies qui avaient pour but de simplifier le système de formation professionnelle, ont encouragé dans le même temps le transfert de compétences de l'État aux régions⁽¹³¹⁾. La compétence de ces dernières n'a pourtant pas exclu la compétence étatique⁽¹³²⁾ qui a même été mise en concurrence avec l'échelon professionnel⁽¹³³⁾. Le plan régional de développement des formations professionnelles a donc été étendu aux adultes par la loi du 27 février 2002⁽¹³⁴⁾, annonciatrice d'une consécration constitutionnelle de la décentralisation intervenue en 2003⁽¹³⁵⁾. En 2004, la mise en place du contrat d'insertion dans la vie sociale a été l'occasion d'un transfert aux régions de l'insertion professionnelle et sociale de jeunes⁽¹³⁶⁾. La loi du 13 août 2004 a affirmé la compétence régionale en matière de formation au

(126) Aucun élément ne permet de penser que les missions dévolues aujourd'hui aux régions n'auraient pas pu être menées correctement par l'État. Ces changements de compétence ont un impact sur l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et ne favorisent ni l'action ni la prise de décision. – V. cependant sur le rôle bénéfique de la région : B. Krynen, H. Leost, M. Mousseau et D. Soubrie, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, Rapp. IGAS n° RM2012-080 P, mai 2012, p. 54-55, § 235-239.

(127) Ch. Julien, *Les politiques régionales de formation professionnelle continue*, thèse Paris II, ss dir. J. Chevallier, L'Harmattan, 1998, spéc. p. 9.

(128) Les ressources des régions proviennent largement du budget de l'État (V. sur ce point et sur la décentralisation en matière de formation professionnelle : H.-M. Crucis et A.-C. Dufour, *Budget des régions : JCl. Collectivités territoriales*, ss dir. J. Moreau, H. Jacquot et Ph. Dailloux, Fasc. 440, avr. 2016, n° 59 à 66).

(129) En dépit d'une annexe annuelle aux lois de finances, les politiques nationales de formation professionnelle continue sont difficilement évaluable en raison notamment d'une trop grande instabilité normative. Les politiques régionales ne font l'objet d'aucune évaluation précise. Elles sont trop souvent présentées comme ne formant qu'un bloc homogène (V., par ex. : DGCL, *Les collectivités locales en chiffres*, 2015, p. 47). Il y a là une faille dans l'évaluation des politiques publiques. À quoi bon forcer l'État à la rigueur budgétaire, si dans le même temps les fonds publics peuvent être dépensés par les régions sans qu'un contrôle soit mené ? V. not. sur ce point : M. Bouvier, *Du pacte de stabilité financière aux lois de financement des collectivités territoriales ?* : RF fin. publ. mai 2016, p. 119. – A. Lambert, *Une loi de financement des collectivités territoriales : un projet qui répond à l'intérêt général ?* : RF fin. publ. mai 2016, p. 129. – C. Martin, *Faut-il une loi de financement des collectivités territoriales ?* : RF fin. publ. mai 2016, p. 135. – M. Kabylo, *La loi de financement des collectivités territoriales : une loi possible et surtout nécessaire ?* : RF fin. publ. mai 2016, p. 143. – V. Moreau, *Une loi de financement des collectivités territoriales est-elle vraiment utile ?* : RF fin. publ. mai 2016, p. 151.

(130) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 145-153, spéc. p. 152. – Pour pallier les difficultés engendrées par la multiplication des interlocuteurs régionaux, l'État a conclu des conventions avec l'Association des régions de France (V., par ex. : Accord-cadre 28 nov. 2014, relatif à la mise en œuvre du service public régional d'orientation tout au long de la vie et à la prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle, disponible sur : http://www.arf.asso.fr/wp-content/uploads/2014/11/2014-11-20_GT-SPRO-accord-cadre-VF-scen2-sign-ARFB-2-1.pdf).

(131) C'est pourtant en l'absence d'évaluation des bienfaits du rôle des régions en matière de formation qu'ont été envisagés de nouveaux transferts de compétence (D. Gelot, 1983-2003 : 20 ans de décentralisation de la formation professionnelle continue, *Quel bilan au seuil d'une nouvelle réforme ?* : Dr. soc. 2004, p. 186).

(132) Cf. C. trav., art. L. 6121-1, al. 1^{er}.

(133) La loi du 4 mai 2004 a renforcé le rôle de la branche à travers notamment la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation (V. not. sur ce point et sur les compétences des régions : D. Turpin, *Compétences régionales : JCl. Collectivités territoriales*, ss dir. J. Moreau, H. Jacquot et Ph. Dailloux, Fasc. 430, mars 2013, n°s 70 à 99, spéc. n° 74). – V. égal. sur les difficultés d'obtenir des informations statistiques sur les comportements des entreprises en matière de formation : J. Lè, *La régionalisation des dépenses de formation des entreprises au titre du plan de formation*, DARES, document d'études n° 176, 2013, spéc. p. 6.

(134) L. n° 2002-276, 27 févr. 2002, relative à la démocratie de proximité, art. 108 : JO 28 févr. 2002, p. 3808, spéc. p. 3828.

(135) L. const. n° 2003-276, 28 mars 2003, relative à l'organisation décentralisée de la République : JO 29 mars 2003, p. 5568.

(136) L. fin. 2004, n° 2003-1311, 30 déc. 2003, art. 138 : JO 31 déc. 2003, p. 22530.

sein du Code de l'éducation⁽¹³⁷⁾ et confié à cette collectivité, outre une mission de conseil en matière de validation des acquis de l'expérience, l'organisation de formations spécifiques dans le domaine artistique et sanitaire⁽¹³⁸⁾. Les plans régionaux de développement de la formation professionnelle ont pris la forme de contrats conclus avec l'État à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 24 novembre 2009⁽¹³⁹⁾ tandis que la loi du 5 mars 2014 a réaffirmé le rôle de la région en chargeant notamment⁽¹⁴⁰⁾ d'organiser et de financer le service public régional de la formation professionnelle⁽¹⁴¹⁾. La fusion de certaines régions opérée le 1^{er} janvier 2016⁽¹⁴²⁾ ne va certainement pas améliorer l'action administrative⁽¹⁴³⁾ qui risque de se préoccuper davantage de son organisation interne que de la gestion des administrés⁽¹⁴⁴⁾. Est-il pertinent, à l'heure d'une économie mondialisée, de concevoir la formation professionnelle dans un cadre régional ? Ne serait-il pas plus bénéfique de chercher à développer la mobilité des travailleurs et la formation au niveau européen⁽¹⁴⁵⁾ ? La région est néanmoins devenue un acteur majeur de la formation professionnelle⁽¹⁴⁶⁾,

(137) C. éduc., art. L. 214-12 et s.

(138) Il s'agit des formations des préparateurs en pharmacie hospitalière et des formations artistiques (L. n° 2004-809, 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, art. 8 à 15, 73 et 101 : JO 17 août 2004, p. 14545). V. sur cette loi : P.-L. Frier, *Les transferts de compétences dans les secteurs de la formation professionnelle, de l'éducation et de la culture* : AJDA 2004, p. 1984.

(139) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 57 : JO 25 nov. 2009, p. 20206. V. égal. sur les apports de cette loi en matière de prérogatives régionales : A. Delort, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage, guide méthodologique, validité 2011*, DARES, document d'études n° 184, 2014, p. 19. – V. sur le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle : B. Krynen, H. Leost, M. Mousseau et D. Soubrie, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, Rapp. IGAS n° RM2012-080 P, mai 2012, p. 22-28, § 71-102. – À la suite de la loi du 5 mars 2014, le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles est devenu le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 23, 1 : JO 6 mars 2014, p. 4848). V. sur ce plan : C. éduc., art. L. 214-13.

(140) V. sur le rôle de la région en matière d'orientation : CNEFOP, *Service public régional de l'orientation : des ressources à partager*, avr. 2015.

(141) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 21, II : JO 6 mars 2014, p. 4848. En outre, la région a bénéficié de l'affectation de 51 % du produit de la taxe d'apprentissage. Cette portion est dénommée fraction régionale pour l'apprentissage (L. n° 2014-288, 5 mars 2014, préc., art. 8).

(142) L. n° 2015-29, 16 janv. 2015, relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral : JO 17 janv. 2015, p. 777.

(143) En outre, la suppression des départements, un temps annoncée, n'a finalement pas été engagée. V. sur ce point : M. Verpeaux, *La fin des départements : chronique d'une mort annoncée*, in *Mél. H. Oberdorff*, LGDJ-Lextenso, 2015, p. 231. – En l'état actuel du droit positif, la région peut conclure avec les départements qui souhaitent contribuer au financement de formations collectives une convention qui détermine l'objet, le montant et les modalités de ce financement (C. trav., art. L. 6121-1, 3°). L'action des départements intervient dans le cadre du programme départemental d'insertion (cf. C. action soc. et fam., art. L. 263-1 et s.). V. égal. sur l'enchevêtrement des compétences des régions et des départements : C. trav., art. L. 6121-2-1.

(144) La fusion des régions suscite des difficultés réglées en partie seulement par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015, portant nouvelle organisation territoriale de la République (JO 8 août 2015, p. 13705). V. sur ce point : F. Jourdan, *Compensation, transition et fusion, Les dispositions transitoires et finales prévues par la loi NOTRe* : JCP A 2015, 2272. V. égal. sur cette loi le dossier qui lui est consacré in JCP A 2015, 2264 à 2281, not. H. Pauliat, *La loi NOTRe : pourquoi faire ?*, 2264 ; P. Villeneuve, *Les nouveaux enjeux du développement économique régional, à propos du schéma régional de développement économique*, 2266 ; H. Pauliat, *Éducation et enseignement supérieur et recherche, une ambition limitée, des compétences peu clarifiées*, 2270 ; J.-M. Pontier, *Solidarités et égalité des territoires*, 2276.

(145) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 197. Selon M. Santelmann, l'échelon européen est le seul capable de « transcender les clivages et les conservatismes institutionnels et idéologiques hérités des États-nations ».

(146) Certains services publics ont un caractère obligatoire. Il en va ainsi, pour les régions, de la formation professionnelle et de l'apprentissage (J. Ferstenbert, F. Priet et P. Quilichini, *Droit des collectivités territoriales*, Dalloz, 2^e éd., 2016, p. 612, n° 1056). V. cependant pour une position inverse : B. Faure, *Droit des collectivités territoriales*, Dalloz, 4^e éd., 2016, p. 444, n° 549. Le professeur Faure explique que pour une même compétence certains pans du service public peuvent être obligatoires et d'autres facultatifs (B. Faure, *Droit des collectivités territoriales*, Dalloz, 4^e éd., 2016, p. 520, n° 642).

à tel point que tout retour en arrière apparaît impossible. Un léger mouvement de reflux voit cependant le jour⁽¹⁴⁷⁾.

607. – Importance des régions. Les régions sont les seconds « financeurs » de formations après les entreprises et avant l'État⁽¹⁴⁸⁾. Cependant, plus de 40 % des dépenses régionales sont affectées à l'apprentissage⁽¹⁴⁹⁾. Sans tenir compte de ces dernières, les sommes dépensées par les régions atteignent près de 2,5 milliards d'euros⁽¹⁵⁰⁾. La région dispose de ressources variées (I) pour faire face à ces dépenses (II).

I. – Ressources des régions

608. – Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Est créé dans chaque région un fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Ce fonds est géré par le conseil régional⁽¹⁵¹⁾. Il est alimenté par : 1) les crédits transférés par l'État au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage⁽¹⁵²⁾ ; 2) les sommes reçues par le Trésor public au titre des manœuvres frauduleuses relatives à l'exécution d'une prestation de formation et les reversements des fonds qui auraient dû être attribués aux OPCA à l'issue de l'exécution d'un accord de gestion interne du compte personnel de formation⁽¹⁵³⁾ ; 3) les crédits votés par le conseil régional⁽¹⁵⁴⁾ ; 4) la fraction régionale de la taxe d'apprentissage s'élevant à 51 % de son produit brut⁽¹⁵⁵⁾ ; 5) une partie des produits de divers prélèvements⁽¹⁵⁶⁾ ; 6) les compensations de l'État au titre des primes à l'apprentissage versées par les régions aux entreprises⁽¹⁵⁷⁾ ; 7) toutes autres ressources susceptibles d'être régulièrement attribuées aux régions⁽¹⁵⁸⁾.

(147) L'État peut organiser et financer, au profit des personnes à la recherche d'un emploi, des formations dont le faible développement ou le caractère émergent justifie, temporairement ou durablement, des actions définies au niveau national. Les « plans de formation » ainsi organisés sont soumis pour avis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (L. n° 2016-1691, 9 déc. 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, art. 126 : JO 10 déc. 2016, texte n° 2 sur 146).

(148) A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes : DARES Analyses 2015-014*, p. 2.

(149) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 27.

(150) A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes : DARES Analyses 2015-014*, p. 5 et 9.

(151) CGCT, art. L. 4332-1, al. 1^{er}. *Adde*, C. éduc., art. L. 214-15. L'article L. 214-15 du Code de l'éducation reproduit en substance l'article L. 4332-1 du Code général des collectivités territoriales. Outre qu'elle multiplie par deux le volume des textes en vigueur, cette reproduction est susceptible de soulever des conflits de normes lorsque le texte auquel il est renvoyé a été, comme c'est le cas en l'espèce, seul modifié à la suite d'une réforme.

(152) CGCT, art. L. 4332-1, 1^{er}. Ces crédits sont répartis notamment en fonction de la structure et du niveau de qualification de la population active ainsi que de la capacité d'accueil de l'appareil de formation existant. Au sein de ces crédits, les sommes représentatives des rémunérations des stagiaires évoluent de façon à compenser intégralement les charges résultant de toute modification par l'État des normes fixées pour ces rémunérations.

(153) CGCT, art. L. 4332-1, 2^e. *Adde*, C. trav., art. L. 6354-2 et L. 6331-28.

(154) CGCT, art. L. 4332-1, 4^e.

(155) CGCT, art. L. 4332-1, 5^e. *Adde*, C. trav., art. L. 6241-2.

(156) CGCT, art. L. 4332-1, 6^e. *Adde*, L. fin. 2014, n° 2013-1278, 29 déc. 2013, art. 41, I : JO 30 déc. 2013, p. 21829. Il s'agit d'une part de la cotisation foncière des entreprises, de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, de la taxe d'habitation et de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques afférente aux quantités de carburants vendues chaque année sur l'ensemble du territoire national.

(157) CGCT, art. L. 4332-1, 6^e. *Adde*, L. fin. 2014, n° 2013-1278, 29 déc. 2013, art. 140, I et III : JO 30 déc. 2013, p. 21829.

(158) CGCT, art. L. 4332-1, 3^e. Il s'agit par exemple des taxes sur les permis de conduire (CGI, art. 1599 terdecies et s.) ou les certificats d'immatriculation des véhicules (CGI, art. 1599 quidecies et s.).

II. – Dépenses des régions

609. – Imprécision, sécurisation. Les dépenses que peuvent faire les régions en matière d'aides à la formation sont peu encadrées par les textes⁽¹⁵⁹⁾ (A). Il en résulte une insécurité juridique qui tend cependant à se résorber par l'action conjuguée des régions et du législateur (B).

A. – Des dépenses imprécises

610. – Formation professionnelle gratuite. Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion⁽¹⁶⁰⁾. C'est dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle que la région organise et finance la mise en œuvre de ce principe⁽¹⁶¹⁾. Elle assure l'accès gratuit⁽¹⁶²⁾ à une formation professionnelle aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles⁽¹⁶³⁾.

611. – Financements régionaux multiples. Corollaire du principe de libre administration des collectivités territoriales⁽¹⁶⁴⁾, la loi est peu abondante en matière d'aides régionales à la formation⁽¹⁶⁵⁾. Cette situation ne facilite ni l'accessibilité aux décisions des régions⁽¹⁶⁶⁾ ni l'information des potentiels bénéficiaires⁽¹⁶⁷⁾. Le système mis en place a le mérite de laisser une importante marge de manœuvre aux régions⁽¹⁶⁸⁾

(159) De fait, les régions dépensent 860 millions d'euros pour la formation et l'insertion des jeunes (cf. Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 150-151).

(160) C. trav., art. L. 6121-2, I, al. 2.

(161) C. trav., art. L. 6121-2, I, al. 1^{er}. – D. Soldini, *La consécration légale des services publics régionaux de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1045.

(162) Cette gratuité s'entend des dépenses liées aux frais pédagogiques et à ceux de la procédure d'acquisition de la certification. Elle peut également s'étendre à la prise en charge par la région « des frais d'inscription et d'éventuels frais annexes, tels que les frais d'hébergement ou de restauration » (C. trav., art. R. 6121-9). Les modalités de la gratuité des formations professionnelles sont fixées par le programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue (C. trav., art. R. 6121-10). L'article R. 6121-9 du Code du travail s'applique aux formations débutant après l'entrée en vigueur d'une délibération prise par la région. Celle-ci doit intervenir dans les six mois suivant la publication du décret n° 2016-380 du 29 mars 2016 (D. n° 2016-380, 29 mars 2016, fixant les modalités de l'accès gratuit aux formations des niveaux V et IV dispensées dans le cadre du service public régional de formation professionnelle, art. 2, al. 1^{er} : JO 31 mars 2016, texte n° 69 sur 202). Pour la formation initiale des travailleurs sociaux et les formations paramédicales initiales et continues à destination des aides-soignants, auxiliaires de puériculture, ambulanciers et cadres de santé, la délibération peut être prise jusqu'au 1^{er} janvier 2017 (D. n° 2016-380, 29 mars 2016 préc., art. 2, al. 2).

(163) C. trav., art. L. 6121-2, I, al. 2.

(164) V. not. sur ce point : J.-M. Bécet, *Statut constitutionnel, Principe de libre administration des collectivités territoriales* : JCl. Collectivités territoriales, ss dir. J. Moreau, H. Jacquot et Ph. Dailloux, Fasc. 23, juill. 2014.

(165) D. Soldini, *La consécration légale des services publics régionaux de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1045, spéc. p. 1049.

(166) Le Centre Inffo a cependant créé une base de données « Formation et apprentissage en régions » qui recense une grande partie des aides à la formation professionnelle et à l'apprentissage de chaque région (cf. <http://www.regions-et-formation.fr/far/>).

(167) Les régions elles-mêmes peuvent ne pas tenir compte des financements qui peuvent être articulés avec les subventions qu'elles versent. Par exemple, avant 2012, la région Bretagne accordait trois aides à la formation pour les demandeurs d'emploi (le chèque formation, le chèque force et le chèque reconversion) sans tenir compte des droits acquis par les demandeurs d'emploi au titre du droit individuel à la formation. Cette lacune a eu pour effet de gâcher des financements mobilisables et d'augmenter le coût des aides supportées par la région (B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 13).

(168) L. Preud'homme, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : Contrats-Marchés publ. 2013, étude 8. – J.-M. Auby, J.-B. Auby et R. Noguelou, *Droit des collectivités locales*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 262.

qui peuvent procéder par expérimentation pour concevoir et évaluer leurs politiques⁽¹⁶⁹⁾. Elles peuvent ainsi financer⁽¹⁷⁰⁾ les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation⁽¹⁷¹⁾. Plus globalement, les régions peuvent financer toute mission entrant dans le service public régional de la formation professionnelle⁽¹⁷²⁾. À cette fin, elle peut prendre en charge des actions de lutte contre l'illettrisme, de validation des acquis de l'expérience⁽¹⁷³⁾, de formation de personnes handicapées⁽¹⁷⁴⁾ ou sous main de justice⁽¹⁷⁵⁾ ainsi que des Français établis hors de France⁽¹⁷⁶⁾.

612. – Vecteurs juridiques multiples. Les vecteurs utilisés, dans un domaine où la place est généralement laissée au contrat⁽¹⁷⁷⁾, sont multiples : subventions⁽¹⁷⁸⁾, marchés publics⁽¹⁷⁹⁾, y compris en application d'accords-cadre permettant l'émission de bons de commande⁽¹⁸⁰⁾, délégations de service public⁽¹⁸¹⁾, mandatements⁽¹⁸²⁾, habilitations⁽¹⁸³⁾,

(169) G. J. Guglielmi, G. Koubi et M. Long, *Droit du service public*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2016, p. 133, n° 249.

(170) À l'instar d'autres collectivités territoriales ou de leurs établissements.

(171) C. trav., art. R. 5131-10, al. 3. – Les régions financent 21 % du budget des missions locales, évalué pour l'année 2013, à 242 millions d'euros (Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 137-138).

(172) V. sur ce point la procédure d'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ainsi que celle du programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue : C. éduc., art. L. 214-13. – V. égal. s'agissant de la formation des travailleurs sociaux : C. action soc. et fam., art. L. 451-2. V. sur ce point : J. Ferstenbert, F. Priet et P. Quilichini, *Droit des collectivités territoriales*, Dalloz, 2^e éd., 2016, p. 601, n° 1040 et 1041.

(173) C. trav., art. L. 6121-2, II, 6°.

(174) C. trav., art. L. 6121-2, II, 3°. La région établit un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées (cf. C. trav., art. L. 5211-3).

(175) C. trav., art. L. 6121-2, II, 4°. Une convention conclue avec l'État précise les conditions de fonctionnement du service public régional de la formation professionnelle au sein des établissements pénitentiaires. – V. sur ce point : H. Zeggar, M. Dupont, H. Berbain, et al., *Évaluation de la prise en charge par les régions de la formation professionnelle des personnes détenues*, Rapp. IGAS n° 2013-124R, IGJS n° 55-13, nov. 2013. – La région Île-de-France comptait 12 687 détenus pour 1 444 places de formation (cf. J.-P. Huchon, *La formation des personnes détenues*, Rapport pour le conseil régional, juill. 2015, CR n° 50-15, p. 4, disponible sur : <https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/mariane/RAPCR50-15RAP.pdf>).

(176) C. trav., art. L. 6121-2, II, 5°. Une convention conclue avec l'État précise les modalités d'accès de ces publics à la formation financée par les régions.

(177) J.-M. Auby, J.-B. Auby et R. Noguellou, *Droit des collectivités locales*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 262 : « Les actions de formation professionnelle continue sont dispensées dans des cadres variés, sous forme de conventions conclues avec les organismes dispensateurs de formation ».

(178) L. Preud'homme, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : *Contrats-Marchés publ.* 2013, étude 8, spéc. n° 30.

(179) J.-D. Dreyfus, *Le service public régional de formation professionnelle face au Code des marchés publics* : *AJDA* 2010, p. 1323.

(180) Ord. n° 2015-899, 23 juill. 2015, relative aux marchés publics, art. 4 : *JO* 24 juill. 2015, p. 12602. – Adde, CE, 2^e et 7^e ss-sec. réunies, 25 oct. 2013, n° 369806, *Région Languedoc-Roussillon* : *Rec. CE* 2013, tables ; *JurisData* n° 2013-023357 ; *Contrats-Marchés publ.* 2013, comm. 323, note P. Devillers.

(181) L. Preud'homme, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : *Contrats-Marchés publ.* 2013, étude 8, spéc. n° 32. – Pour qu'il y ait délégation de service public, il faut que la rémunération du délégataire soit substantiellement liée aux résultats de l'exploitation et que ce dernier supporte un risque d'exploitation (cf. J.-F. Lachaume, H. Pauliat, C. Boiteau et C. Deffigier, *Droit des services publics*, LexisNexis, 2^e éd., 2015, p. 384-388, n°s 687-693 et p. 398, n° 716. – G. J. Guglielmi, G. Koubi et M. Long, *Droit du service public*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2016, spéc. p. 675 et s., n°s 1836 et s. – S. Nicinski, *Droit public des affaires*, LGDJ-Lextenso, 4^e éd., 2014, p. 653 et s., n°s 1075 et s. – M. Ubaud-Bergeron, *Droit des contrats administratifs*, LexisNexis, 2015, p. 165-175, n°s 320-338). – Ce mécanisme n'a d'ailleurs pas rencontré un franc succès en matière de formation professionnelle. V. sur ce point et en faveur d'un développement de cette contractualisation : C. Seiler et D. Soldini, *Le financement de la formation professionnelle par les collectivités : de l'insouciance à la prise de conscience* : *Rev. Lamy dr. coll. terr.* 2012, n° 85, p. 41, spéc. p. 42 et p. 44-45. – V. égal. sur l'intégration des délégations de service public au sein des concessions : S. Nicinski, *Droit public des affaires*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 669-670, n°s 1159-1161. – L. Richer et F. Lichère, *Droit des contrats administratifs*, LGDJ-Lextenso, 10^e éd., 2016, p. 568, n° 1237.

(182) D. Enjolras, *Le mandatement et la formation professionnelle* : *AJCT* 2012, p. 543.

(183) C. trav., art. L. 6121-2-1.

recours à des sociétés publiques locales⁽¹⁸⁴⁾ ou à des établissements publics administratifs régionaux⁽¹⁸⁵⁾.

B. – Des dépenses en voie de « sécurisation »

613. – Requalification des subventions en marchés publics. L'initiative d'une subvention est généralement le fruit d'une demande de son bénéficiaire alors qu'un marché public répond à un besoin d'une personne publique⁽¹⁸⁶⁾. La mise en œuvre de cette distinction a cependant suscité des difficultés. Plusieurs contentieux ont ainsi abouti à la requalification de subventions en marchés publics⁽¹⁸⁷⁾. La subvention se « rapproche d'un prix en ce qu'elle peut être conditionnée par l'accomplissement de certaines prestations ou la réalisation de certains objectifs d'intérêt général édictés par la collectivité publique »⁽¹⁸⁸⁾. Elle s'en distingue toutefois « en ce qu'elle n'est pas la contrepartie directe d'une prestation définie par la collectivité et fournie à celle-ci »⁽¹⁸⁹⁾. La nuance est d'importance⁽¹⁹⁰⁾ : la qualification de prix impose la passation d'un marché public⁽¹⁹¹⁾ et interdit à la région de se prévaloir des dispositions légales lui conférant un droit de communication des documents comptables⁽¹⁹²⁾. La collectivité est tenue de respecter, pour les marchés répondant à un besoin dont la valeur estimée est supérieure à 25 000 € hors taxe⁽¹⁹³⁾, les dispositions relatives aux marchés publics⁽¹⁹⁴⁾, qui devraient être intégrées prochainement

(184) L. Preud'homme, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : *Contrats-Marchés publ.* 2013, étude 8, spéc. n° 31. – M. Karpenschif et L. Midol-Monnet, *Les régions face aux défis de la formation professionnelle : état des lieux et perspectives* : *JCP A* 2014, 2009, spéc. n° 24.

(185) M. Karpenschif et L. Midol-Monnet, *Les régions face aux défis de la formation professionnelle : état des lieux et perspectives*, op. cit., spéc. n° 26.

(186) B. Delaunay, *Droit public de la concurrence*, LGDJ-Lextenso, 2015, p. 299, n° 601. Le régime des marchés publics peut toutefois être étendu à des personnes privées.

(187) TA Limoges, 2^e ch., 6 mai 2010, n^{os} 0900512, 0900517 et 0901112, *AFORMAC c/ Région Limousin* : *JurisData* n° 2010-009140. V. sur cette décision qui a été confirmée en appel (cf. CAA Bordeaux, 6^e ch., 21 juin 2011, n° 10BX01717, *Région du Limousin* : *JurisData* n° 2011-014462 ; *Contrats, conc. consom.* 2011, comm. 220, note C. Prébissy-Schnall) : J.-D. Dreyfus, *Le service public régional de formation professionnelle face au Code des marchés publics* : *AJDA* 2010, p. 1323. – CE, 3^e et 8^e ss-sect. réunies, 26 mars 2008, n° 284412, *Région de la Réunion* : *Rec. CE* 2008, p. 114 ; *JurisData* n° 2008-073312 ; *Contrats-Marchés publ.* 2008, comm. 90, note G. Eckert ; *AJDA* 2008, p. 1152, obs. J.-D. Dreyfus ; *Contrats, conc. consom.* 2008, chron. 4, obs. J.-M. Glatt ; *RTD com.* 2008, p. 694, obs. G. Orsoni.

(188) J.-M. Glatt, *Interventions économiques des personnes publiques* : *Contrats, conc. consom.* 2008, chron. 4 (ss dir. M. Bazex, F. Rolin et P. Subra De Biesses), spéc. n° 5.

(189) *Ibid.*

(190) Cette distinction résulte de la jurisprudence fiscale en matière de taxe sur la valeur ajoutée (J.-M. Glatt, *Interventions économiques des personnes publiques* : *Contrats, conc. consom.* 2008, chron. 4 [ss dir. M. Bazex, F. Rolin et P. Subra De Biesses], spéc. n° 5). *Addé*, CE, sect., 6 juill. 1990, n° 88224, *Comité pour le développement industriel et agricole du Choletais* : *Rec. CE* 1990, p. 210). – V. sur le régime d'exclusion des subventions versées par les collectivités publiques du champ de la TVA : M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 531-532, n^{os} 1412-1415. – J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 793-795, n° 1187. – P. Serlooten, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 15^e éd., 2016, p. 612-613, n° 906.

(191) CE, 3^e et 8^e ss-sect. réunies, 26 mars 2008, n° 284412, *Région de la Réunion* : *Rec. CE* 2008, p. 114 ; *JurisData* n° 2008-073312 ; *Contrats-Marchés publ.* 2008, comm. 90, note G. Eckert ; *AJDA* 2008, p. 1152, obs. J.-D. Dreyfus ; *Contrats, conc. consom.* 2008, chron. 4, obs. J.-M. Glatt ; *RTD com.* 2008, p. 694, obs. G. Orsoni.

(192) Cf. CGCT, art. L. 1611-4. – En tout état de cause les conseils régionaux reçoivent les éléments contenus dans les déclarations d'activité de l'ensemble des organismes de formation ainsi que pour chaque exercice clos les bilans pédagogique et financier, bilans, comptes de résultat et annexes des prestataires de formation bénéficiant de fonds régionaux (cf. C. trav., art. L. 6351-7).

(193) F. Linditch, *Les marchés publics répondant à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 25 000 € HT, Marchés du troisième type ?* : *JCP A* 2016, 2142.

(194) Ord. n° 2015-899, 23 juill. 2015, relative aux marchés publics : *JO* 24 juill. 2015, p. 12602. – D. n° 2016-360, 25 mars 2016, relatif aux marchés publics : *JO* 27 mars 2016, texte 28 sur 68. *Addé*, PE et Cons. UE, dir. n° 2014/24/UE, 26 févr. 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive n° 2004/18/CE : *JOUE* n° L 94/65,

au sein d'un Code de la commande publique⁽¹⁹⁵⁾. À défaut, le juge doit soulever d'office le moyen tiré de la nullité du marché irrégulièrement passé⁽¹⁹⁶⁾. De tels contentieux ont vraisemblablement pesé sur la pratique des régions qui ont substitué l'octroi de subventions à des marchés publics⁽¹⁹⁷⁾. Bien que louable, une telle évolution n'apparaît pas suffisante⁽¹⁹⁸⁾. Le Conseil de la concurrence a considéré que le bon fonctionnement de la concurrence dans les marchés publics implique que l'acheteur public définisse précisément sa demande et que les organismes de contrôle des procédures d'attribution des marchés puissent s'assurer que seuls les mérites respectifs des offreurs, au regard de la demande exprimée, fondent l'attribution du marché⁽¹⁹⁹⁾.

614. – Marchés publics adaptés. Le régime des marchés publics n'est pas uniforme⁽²⁰⁰⁾. Coexistent des procédures formalisées à côté de procédures adaptées⁽²⁰¹⁾. La clé de répartition dépend du montant global de la demande⁽²⁰²⁾. Lorsqu'il est inférieur à 209 000 € hors taxe⁽²⁰³⁾, le marché peut être passé selon une procédure adaptée⁽²⁰⁴⁾. Par exception, certains marchés ayant pour objet des services sociaux ou d'autres services spécifiques peuvent être passés selon la procédure adaptée, quelle

28 mars 2014. – V. not. sur la réforme de la commande publique, le dossier spécial de la *Revue française de droit administratif* (2016, n° 2) et en particulier : P. Delvolvé, *Les contrats de la commande publique*, p. 200 ; M. Ubaid-Bergeron, *Le champ d'application organique des nouvelles dispositions*, p. 218 ; S. de La Rosa, *Les exclusions*, p. 227 ; P. Idoux, *Les considérations sociales et environnementales*, p. 260. – V. égal. sur cette réforme : A. Labetoulle, S. Le Cadet et A. Bardoux, *Panorama des principales nouveautés de la réforme du droit des marchés publics : ce qu'il faut retenir* : JCP A 2016, 2130. – G. Clamour, *Présentation synoptique des dispositions du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016, relatif aux marchés publics entré en vigueur le 1^{er} avril* : *Contrats-Marchés publ.* 2016, dossier 13. – D. Soland et G. Barnier, *Le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016, relatif aux marchés publics* : *Contrats-Marchés publ.* 2016, dossier 14.

(195) Le Code de la commande publique doit se substituer au Code des marchés publics, abrogé depuis le 1^{er} avril 2016. Cf. D. Soland et G. Barnier, *Le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016, relatif aux marchés publics* : *Contrats-Marchés publ.* 2016, dossier 14.

(196) CE, 5^e et 7^e ss-sect. réunies, 28 juill. 2000, n° 202792, *Jacquier* : *Rec. CE* 2000, tables ; *JurisData* n° 2000-061054 ; *Contrats-Marchés publ.* 2000, comm. 16, obs. F. Llorens.

(197) B. Krynen, H. Leost, M. Mousseau et D. Soubrie, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, Rapp. IGAS n° RM2012-080 P, mai 2012, p. 42, § 171. – Adde, C. Seiler et D. Soldini, *Le financement de la formation professionnelle par les collectivités : de l'insouciance à la prise de conscience* : *Rev. Lamy dr. coll. terr.* 2012, n° 85, p. 41.

(198) V. cependant, sur les effets pervers des procédures de marchés publics en matière de formation, particulièrement s'agissant des publics les plus en difficulté : C. Seiler et D. Soldini, *Le financement de la formation professionnelle par les collectivités : de l'insouciance à la prise de conscience* : *Rev. Lamy dr. coll. terr.* 2012, n° 85, p. 41, spéc. p. 43-44. Les auteurs soulignent que l'essentiel de l'instruction repose sur la seule foi du dossier ce qui peut susciter des difficultés lorsque les formateurs changent, entre la réponse aux appels d'offres et la réalisation des actions de formation. En outre, ils estiment que « la construction de coopérations suppose une certaine stabilité (...) ce qui est difficilement compatible avec les logiques de marchés publics ».

(199) Cons. conc., avis n° 00-A-31, 12 déc. 2000, relatif à une demande d'avis présentée par la Fédération de la formation professionnelle (FFP). – Cons. conc., avis n° 08-A-10, 18 juin 2008, relatif à une demande d'avis présentée par la Fédération de la formation professionnelle (FFP), consid. 63.

(200) S. Nicinski, *Droit public des affaires*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 629 et s., n°s 1081 et s.

(201) B. Delaunay, *Droit public de la concurrence*, LGDJ-Lextenso, 2015, p. 372-376, n°s 787-803.

(202) Cf. M. Ubaid-Bergeron, *Droit des contrats administratifs*, LexisNexis, 2015, p. 125-146, n°s 234-278 et p. 235-241, n°s 467-481.

(203) Ces montants, fixés par la directive du 26 février 2014, sont réévalués tous les deux ans (cf. PE et Cons. UE, dir. n° 2014/24/UE, 26 févr. 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive n° 2004/18/CE, art. 4 et 6 : *JOUE* n° L 94/65, 28 mars 2014). Adde, Comm. UE, règl. délégué (UE) n° 2015/2170, 24 nov. 2015, modifiant la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les seuils d'application pour les procédures de passation des marchés : *JOUE* n° L 307/5, 25 nov. 2015. – D. n° 2015-1904, 30 déc. 2015, modifiant les seuils applicables aux marchés publics et autres contrats de la commande publique : *JO* 31 déc. 2015, p. 25473.

(204) La collectivité peut toutefois souhaiter recourir, même lorsqu'elle n'y est pas tenue, à la procédure formalisée (L. Preud'homme, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : *Contrats-Marchés publ.* 2013, étude 8, spéc. n°s 16 à 18).

que soit la valeur estimée du besoin⁽²⁰⁵⁾. Les services d'enseignement et de formation entrent dans cette catégorie⁽²⁰⁶⁾.

615. – Habilitation. La région peut habiliter par convention des organismes chargés de faire bénéficier gratuitement les jeunes et les adultes d'un accompagnement individualisé à caractère pédagogique, social ou professionnel⁽²⁰⁷⁾. Ce mécanisme, d'une durée maximale de cinq ans, permet d'évincer les règles applicables aux marchés publics⁽²⁰⁸⁾ mais suppose de définir les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme, de lui attribuer une juste compensation financière et de mettre en œuvre une procédure d'habilitation⁽²⁰⁹⁾ respectueuse des principes de transparence et d'égalité de traitement⁽²¹⁰⁾. Les prestataires qui aspirent à être habilités dans plusieurs régions doivent déposer, auprès de chacune d'entre elles, une candidature distincte⁽²¹¹⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Les aides indirectes à la formation

616. – La France, l'Europe. Diverses aides indirectes à la formation existent au niveau européen (§ 1) et dans le cadre national (§ 2).

§ 1. – Aides européennes

617. – Financements et « financeurs ». De quelques « financeurs » (I) viennent, dans le champ européen, certains financements (II).

I. – Les « financeurs » européens

618. – Fonds européens structurels et d'investissement. Les traités européens ont créé divers instruments chargés de soutenir la cohésion sociale et l'économie

(205) D. n° 2016-360, 25 mars 2016, relatif aux marchés publics, art. 28, I : JO 27 mars 2016, texte n° 28 sur 68.

(206) Avis relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques, I, pt 2 : JO 27 mars 2016, texte n° 66 sur 68.

(207) C. trav., art. L. 6121-2-1. Ce régime s'inspire du paquet Almunia adopté par la Commission européenne (Comm. UE, déc. n° 2012/21/UE, 20 déc. 2011, relative à l'application de l'article 106, § 2, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'État sous forme de compensations de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général : JOUE n° L 7/3, 11 janv. 2012). Il s'agit, au plan interne, d'une forme de mandatement avec octroi de droits spéciaux, qui existe au plan européen. Ce régime permet de charger des organismes d'une mission d'intérêt général dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence *ad hoc* sans faire peser sur l'opérateur un risque d'exploitation (cf. J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 329-330). – Cette pratique existait déjà, en dépit des risques qu'elle comportait, avant sa légalisation par la loi du 5 mars 2014. V. sur ce point : C. Seiler et D. Soldini, *Le financement de la formation professionnelle par les collectivités : de l'insouciance à la prise de conscience* : Rev. Lamy dr. coll. terr. 2012, n° 85, p. 41, spéc. p. 44-45. – V. sur le paquet Almunia : C. Gavalda, G. Parleani et B. Lecourt, *Droit des affaires de l'Union européenne*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 559, n° 946.

(208) Le Code des marchés publics n'est pas applicable à la procédure d'habilitation (cf. C. trav., art. R. 6121-1, al. 3). En dépit de l'abrogation au 1^{er} avril 2016 du Code des marchés publics, ce texte doit être interprété comme excluant le régime des marchés publics qui s'est substitué au Code des marchés publics (cf. Ord. n° 2015-899, 23 juill. 2015, relative aux marchés publics, art. 100 : JO 24 juill. 2015, p. 12602).

(209) Cette procédure est définie par décret en Conseil d'État (C. trav., art. R. 6121-2 et s.).

(210) C. trav., art. L. 6121-2, I, al. 3 et R. 6121-2.

(211) D. Soldini, *La consécration légale des services publics régionaux de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1045, spéc. p. 1049.

des États membres⁽²¹²⁾. Existe ainsi une Banque européenne d'investissement⁽²¹³⁾ à côté de deux fonds qualifiés de « structurels »⁽²¹⁴⁾ : le Fonds européen de développement régional⁽²¹⁵⁾ et le Fonds social européen⁽²¹⁶⁾. S'ajoutent à ces organismes, qu'ils soient prévus par les traités ou par des règlements européens, d'autres fonds aux missions spécifiques, comprenant parfois le versement d'aides à la formation. Il s'agit du Fonds de cohésion⁽²¹⁷⁾, du Fonds de solidarité⁽²¹⁸⁾, du Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche⁽²¹⁹⁾, du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation⁽²²⁰⁾ et du Fonds « Asile, migration et intégration »⁽²²¹⁾. Depuis 2005, le Fonds européen d'orientation et de garantie agricole⁽²²²⁾, mentionné par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁽²²³⁾, a été remplacé⁽²²⁴⁾ par le Fonds

(212) TFUE, art. 175. – Sous le vocable cohésion, l'Union européenne dépense près du tiers de l'ensemble de ses crédits soit, sur la période 2014-2020, 358,1 milliards d'euros (L. Dubouis et C. Blumann, *Droit matériel de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2015, p. 434, n° 598).

(213) La Banque européenne d'investissement (souvent abrégée « BEI ») a pour mission de contribuer, en faisant appel aux marchés de capitaux et à ses ressources propres, au développement « équilibré et sans heurt » du marché intérieur « dans l'intérêt de l'Union ». Elle facilite à cette fin le financement de projets dans tous les secteurs de l'économie par l'octroi de prêts et de garanties, sans poursuivre de but lucratif (TFUE, art. 309).

(214) Les fonds structurels sont qualifiés comme tels par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. V. sur ce point : N. Rubio, *Fonds européen de développement régional* : JCl. *Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 2180, janv. 2014, n°s 1 à 3.

(215) Créé en 1975, le Fonds européen de développement régional (souvent abrégé « FEDER ») contribue à la correction des principaux déséquilibres régionaux dans l'Union par une participation au développement et à l'ajustement structurel des régions en retard de développement et à la reconversion des régions industrielles en déclin (TFUE, art. 176). – Les aides du Fonds visent principalement, en matière de formation, le financement d'infrastructures (PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 1301/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds européen de développement régional et aux dispositions particulières relatives à l'objectif « Investissement pour la croissance et l'emploi », et abrogeant [CE] n° 1080/2006, art. 5, 10) : JOUE n° L 347/289, 20 déc. 2013). V. cependant s'agissant de la coopération transfrontalière : PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1299/2013, 17 déc. 2013, portant dispositions particulières relatives à la contribution du Fonds européen de développement régional à l'objectif « Coopération territoriale européenne », art. 7, § 1, a), iii) : JOUE n° L 347/259, 20 déc. 2013. – V. égal. sur ce Fonds : N. Rubio, *Fonds européen de développement régional* : JCl. *Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 2180, janv. 2014.

(216) Souvent abrégé « FSE ».

(217) Créé en 1994, à la suite de l'entrée en vigueur du traité de Maastricht, le Fonds de cohésion (souvent abrégé « FC ») contribue financièrement à la réalisation de projets dans le domaine de l'environnement et dans celui des réseaux trans-européens en matière d'infrastructure des transports (TFUE, art. 177, al. 2). V. égal. sur ce Fonds : PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1300/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds de cohésion et abrogeant le règlement (CE) n° 1084/2006 du Conseil : JOUE n° L 347/281, 20 déc. 2013. – N. Rubio, *Fonds de cohésion* : JCl. *Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 2190, mars 2014.

(218) Le Fonds de solidarité a été créé en 2002 par le Conseil, à l'initiative de la Commission, afin d'apporter une aide urgente aux États victimes de catastrophes naturelles exceptionnelles (V. sur ce Fonds : H. Pongérard-Payet, *Fonds de solidarité de l'Union européenne* : JCl. *Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 2170, déc. 2007).

(219) Souvent abrégé « FEAMP », ce Fonds a remplacé l'ancien Fonds européen pour la pêche (FEP) (S. de La Rosa, *Politique de cohésion économique, sociale et territoriale, Cadre juridique et organisation générale* : JCl. *Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 2110, juin 2012, n°s 96 à 98). Il peut financer des actions de formation professionnelle liées à la gestion durable des écosystèmes marins, à l'hygiène, à la santé, à la sécurité, aux activités dans le secteur maritime, à l'innovation et à l'entreprenariat (PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 508/2014, 15 mai 2014, relatif au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche et abrogeant les règlements du Conseil [CE] n° 2328/2003, [CE] n° 861/2006, [CE] n° 1198/2006 et [CE] 791/2007 et le règlement n° 1255/2011 du Parlement européen et du Conseil, art. 29 : JOUE n° L 149/1, 20 mai 2014).

(220) Souvent abrégé « FEM » ou « FEAM », ce Fonds créé en 2006 intervient essentiellement lorsqu'au moins cinq cents salariés ou travailleurs indépendants sont licenciés ou se trouvent en cessation d'activité. Dans ce cas, le Fonds peut apporter une aide à la formation (cf. PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 1309/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour la période 2014-2020 et abrogeant le règlement [CE] n° 1927/2006, art. 4 et 7 : JOUE n° L 347/855, 20 déc. 2013). Le Fonds est doté d'un budget annuel de 500 millions d'euros (S. de La Rosa, *Politique de cohésion économique, sociale et territoriale, Cadre juridique et organisation générale* : JCl. *Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 2110, juin 2012, n° 102).

(221) Ce Fonds contribue notamment à la fourniture de services d'éducation, de formation et de soutien, notamment en matière linguistique, aux personnes bénéficiant du statut de réfugié. Par ailleurs, il finance la formation des personnels chargés d'accompagner les demandeurs d'asile (cf. PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 516/2014, 16 avr. 2014, portant création du Fonds « Asile, migration et intégration » modifiant la décision n° 2008/381/CE du Conseil et abrogeant les décisions n° 573/2007/CE et n° 575/2007/CE du Parlement européen et du Conseil et la décision n° 2007/435/CE du Conseil : JOUE n° L 150/168, 20 mai 2014).

(222) Ce fonds était souvent abrégé « FEOGA ». Il était partiellement qualifié de structurel. V. not. sur ce fonds : L. Dubouis et C. Blumann, *Droit matériel de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2015, p. 433, n° 598.

(223) TFUE, art. 40, § 3, 175 et 178.

(224) Le Fonds européen d'orientation et de garantie agricole comprenait deux sections consacrées l'une aux garanties, l'autre aux orientations. Depuis le 1^{er} janvier 2007, ces deux branches ont été scindées pour former deux fonds

européen agricole pour le développement rural⁽²²⁵⁾. L'ensemble de ces fonds, portant l'appellation « Fonds structurels et d'investissement européens »⁽²²⁶⁾, sont soumis, au moins pour partie, à un régime commun posé par le règlement n° 1303/2013 du 17 décembre 2013⁽²²⁷⁾. Ce texte fait de l'investissement dans la formation un des objectifs thématiques des fonds structurels et d'investissement européens⁽²²⁸⁾. Cet objectif commun fait l'objet d'une coordination au niveau national pour assurer la cohérence des financements européens⁽²²⁹⁾.

619. – Fonds social européen. Le Fonds social européen a été institué par le traité de Rome⁽²³⁰⁾. À présent, le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne lui consacre son titre XI. Ce fonds est administré par la Commission avec l'assistance d'un comité tripartite composé de représentants des gouvernements, des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs⁽²³¹⁾ et présidé par un membre de la Commission⁽²³²⁾. Depuis sa création, le Fonds social européen promet, à l'intérieur de l'Union, les facilités d'emploi ainsi que la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs⁽²³³⁾. Il facilite également, depuis l'entrée en vigueur du traité de Maastricht, l'adaptation aux mutations industrielles et aux évolutions des systèmes de production, notamment par la formation et la reconversion

distincts : le Fonds européen agricole de garantie (FEAGA) s'agissant de la section garantie et le Fonds européen agricole pour le développement régional (FEADER) s'agissant de la section orientation.

(225) Souvent abrégé « FEADER ». Ce fonds peut notamment verser des aides à la formation et à l'acquisition de compétences au profit des personnes actives dans les secteurs de l'agriculture, des denrées alimentaires et de la foresterie, des gestionnaires de terres et autres acteurs économiques qui sont des petites et moyennes entreprises exerçant leurs activités dans des zones rurales (cf. PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 1305/2013, 17 déc. 2013, relatif au soutien au développement rural par le Fonds européen agricole pour le développement rural [FEADER] et abrogeant le règlement [CE] n° 1698/2005 du Conseil, art. 14 : *JOUE* n° L 347/487, 20 déc. 2013) La dotation globale du fonds s'élève à 95 milliards d'euros et est affectée en application d'un principe de cofinancement (L. Dubouis et C. Blumann, *Droit matériel de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2015, p. 492, n° 711).

(226) Souvent abrégé « Fonds ESI ».

(227) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1303/2013, 17 déc. 2013, portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil : *JOUE* n° L 347/320, 20 déc. 2013. – V. pour une critique de ce règlement : P. Rodière, *Sources du droit social de l'Union européenne* : *JCl. Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 600, févr. 2016, n° 49 : « Le règlement forme un document très long (154 articles, 92 pages du *Journal officiel de l'Union*, auxquelles s'ajoutent 55 pages d'annexe), extrêmement bavard, souvent creux et tout à la fois extraordinairement minutieux, d'une illisibilité faisant douter qu'il puisse constituer un texte propre à faire l'objet d'une application pratique (...). Sous un leitmotiv inlassable, "une croissance intelligente, durable et inclusive", il fixe des "objectifs thématiques" mettant en avant, tous azimuts, le soutien aux innovations technologiques, à la compétitivité des PME, à la protection de l'environnement, au transport durable, à "l'emploi durable" (?), à l'inclusion sociale, à l'éducation et la formation, à l'efficacité de l'action administrative ».

(228) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1303/2013, 17 déc. 2013, préc., art. 9, 10).

(229) V. sur ce point : Programme opérationnel national 2014-2020 du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, p. 113 à 117, disponible sur : <http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/PON-Emploi-et-Inclusion.pdf>.

(230) V. not. sur l'histoire du Fonds social européen : A. Bonnet, *Les effets des programmes du Fonds social européen pour les femmes dans le milieu rural polonais*, thèse dactyl., science politique, Paris II, oct. 2014, ss dir. Y. Surel, p. 40-44.

(231) TFUE, art. 163. L'action du comité dépasse l'octroi d'aides. Elle s'étend plus largement à la politique européenne de formation professionnelle et d'emploi. Le comité intervient également dans le périmètre d'autres fonds non dotés d'une telle instance (P. Rodière, *Sources du droit social de l'Union européenne* : *JCl. Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 600, févr. 2016, n° 52).

(232) TFUE, art. 163, al. 2.

(233) V. sur l'évolution des missions du Fonds social européen : P. Rodière, *Sources du droit social de l'Union européenne* : *JCl. Europe Traité*, ss dir. F. Picod, Fasc. 600, févr. 2016, n° 48.

professionnelles⁽²³⁴⁾. Ces missions sont déclinées par deux règlements européens⁽²³⁵⁾ : le premier est commun aux fonds structurels et d'investissement européens⁽²³⁶⁾, le second est spécifique au Fonds social européen⁽²³⁷⁾.

II. – Les financements européens

620. – Interventions du Fonds social européen. Le Fonds social européen soutient plusieurs priorités d'investissement réparties en quatre « objectifs thématiques »⁽²³⁸⁾ qui sont : 1) la promotion d'un emploi durable, de qualité pour soutenir la mobilité de la main-d'œuvre ; 2) la promotion de « l'inclusion sociale » et la lutte contre la pauvreté et les discriminations ; 3) l'éducation et la formation professionnelle afin de faciliter l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ; 4) le renforcement des capacités et de l'efficacité des autorités publiques et plus largement des « parties intéressées ». Au sein de l'objectif thématique « investissement en matière d'éducation et de formation », le règlement n° 1304/2013 détaille quatre priorités. Le Fonds soutient la réduction et la prévention du décrochage scolaire, l'amélioration de l'enseignement supérieur, l'accès à l'apprentissage et plus généralement la promotion de l'utilité des systèmes d'éducation pour le marché du travail⁽²³⁹⁾. Le mécanisme d'objectifs thématiques, décliné en de nombreuses priorités, laisse une grande marge d'adaptation aux États membres. Ces derniers doivent cependant choisir un maximum de cinq priorités d'investissement pour chaque programme opérationnel qui recueillent l'essentiel des financements du Fonds social européen⁽²⁴⁰⁾. Un axe prioritaire peut comprendre des priorités d'investissement relevant de plusieurs objectifs thématiques⁽²⁴¹⁾. Pour le programme opérationnel 2014-2020, la France a défini trois axes prioritaires auxquels s'ajoute un axe prioritaire en matière d'assistance technique⁽²⁴²⁾ : 1) accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat ; 2) anticiper les mutations et « sécuriser » les parcours professionnels ; 3) lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion. Le soutien apporté par le Fonds social européen à chaque axe prioritaire n'est que partiel⁽²⁴³⁾. En effet, les fonds européens structurels et d'investissement ne font que compléter les interventions nationales, régionales et locales, dans le respect du principe de subsidiarité⁽²⁴⁴⁾.

(234) TFUE, art. 162.

(235) Ces règlements sont adoptés par le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire, après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions (TFUE, art. 164).

(236) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1303/2013, 17 déc. 2013, préc.

(237) *Ibid.*

(238) Les objectifs thématiques sont souvent abrégés « OT » et les priorités d'investissement « PI ». PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1304/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil, art. 3, § 1 : JOUE n° L 347/470, 20 déc. 2013.

(239) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1304/2013, 17 déc. 2013, *op. cit.*, art. 3, § 1, c).

(240) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1304/2013, 17 déc. 2013, *op. cit.*, art. 4, § 3.

(241) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1303/2013, 17 déc. 2013, *op. cit.*, art. 96, § 1, d).

(242) V. sur ce point : Programme opérationnel national 2014-2020 du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, p. 31 à 94, disponible sur : <http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/PON-Emploi-et-Inclusion.pdf>.

(243) V. cependant lorsqu'un axe prioritaire est intégralement consacré à l'innovation sociale, à la coopération transnationale ou à une combinaison de ces deux objectifs : PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1304/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil, préc., art. 11, § 2.

(244) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1303/2013, 17 déc. 2013, préc., art. 4.

Est donc déterminé un taux de cofinancement, variable en fonction des mesures financées et de la région bénéficiaire⁽²⁴⁵⁾.

621. – Financement indirect du Fonds social européen. Les financements européens ne sont qu'indirects. Ils sont confiés, pour chaque programme opérationnel, à une ou plusieurs autorités de gestion⁽²⁴⁶⁾. En France, il s'agit de l'État et des régions, ces dernières ayant néanmoins la faculté de déléguer une partie de la gestion à d'autres collectivités ou organismes chargés du pilotage de plans locaux pour l'insertion par l'emploi⁽²⁴⁷⁾. Les sommes allouées par type de fonds à chaque région figurent dans un accord de partenariat conclu entre la France et l'Union européenne⁽²⁴⁸⁾. L'enveloppe allouée à la France au titre du Fonds social européen pour la période 2014-2020 s'élève à près de 6 milliards d'euros⁽²⁴⁹⁾. Les bénéficiaires de cette somme ne peuvent être que des personnes morales⁽²⁵⁰⁾. L'acte attributif de l'aide, qui peut être un contrat, détermine les obligations du bénéficiaire et celles de l'autorité de gestion⁽²⁵¹⁾. En raison de la lourdeur administrative liée à l'intervention du Fonds social européen⁽²⁵²⁾, certains organismes, tels les OPCA, ont renoncé à solliciter ces aides⁽²⁵³⁾. La législation européenne a donc été simplifiée⁽²⁵⁴⁾, ce qui ne peut qu'être salué⁽²⁵⁵⁾.

(245) Cette modulation permet d'augmenter les aides en faveur des régions les moins développées économiquement (cf. PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 1303/2013, 17 déc. 2013, préc., art. 60, 120 et 121).

(246) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1303/2013, 17 déc. 2013, préc., art. 123 à 125. – V. sur les missions des autorités de gestion : PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1304/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil, préc., art. 6, § 2 et § 3.

(247) Cf. L. n° 2014-58, 27 janv. 2014, de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, art. 78 : JO 28 janv. 2014, p. 1562. – Ceci suppose une forte politique de contractualisation entre l'État et les collectivités territoriales (cf. B. Huglo, *La contractualisation des relations entre l'État et les collectivités territoriales*, thèse dactyl. Paris II, 2014, ss dir. Y. Gaudemet, spéc. p. 124-128).

(248) Accord de partenariat conclu conformément à l'article 14 du règlement (UE) n° 1303/2013 entre la France et l'Union européenne le 8 août 2014, p. 164 à 176, disponible sur : <http://www.europe-en-france.gouv.fr/L-Europe-s-engage/Accord-de-partenariat>.

(249) V. sur ce point : Programme opérationnel national 2014-2020 du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, p. 24, disponible sur : <http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/PON-Emploi-et-Inclusion.pdf>. – En outre, la France est l'un des premiers bénéficiaires de l'Initiative pour l'emploi des jeunes (souvent abrégée « IEJ »). V. sur ce point : Ph. Corderoy, *L'emploi des jeunes en Europe*, Rapp. AN n° 2620, 4 mars 2015, déposé par la commission des affaires européennes, p. 61.

(250) En outre, la somme versée peut être utilisée *via* une autorité de gestion (PE et Cons. UE, règl. [UE] n° 1303/2013, 17 déc. 2013, préc., art. 2, 10). *Adde*, D. n° 2016-279, 8 mars 2016, fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds structurels et d'investissement européens pour la période 2014-2020, art. 2, 2° : JO 10 mars 2016, texte n° 37 sur 99).

(251) D. n° 2016-279, 8 mars 2016, *op. cit.*, art. 6.

(252) Les contrôles relatifs aux crédits du Fonds social européen ont pris une importance considérable dans l'activité des services de contrôle. Ceux-ci y consacrent environ 60 % de leur temps (C. comptes, 3 janv. 2012, réf. n° 61543, *Le contrôle par les services de l'État des fonds de la formation professionnelle*).

(253) P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 30. – V. égal. sur ce point : C. comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 83. La Cour constate que les écoles de la deuxième chance rencontrent, dans certaines régions, des difficultés de trésorerie liées à la faiblesse des avances et à des retards de versement.

(254) PE et Cons. UE, règl. (UE) n° 1304/2013, 17 déc. 2013, relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil, préc., art. 14 et consid. 25 à 27. *Adde*, Programme opérationnel national 2014-2020 du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole, p. 119-121, disponible sur : <http://www.fse.gouv.fr/IMG/pdf/PON-Emploi-et-Inclusion.pdf>. – Accord de partenariat conclu conformément à l'article 14 du règlement (UE) n° 1303/2013 entre la France et l'Union européenne le 8 août 2014, p. 296-298, disponible sur : <http://www.europe-en-france.gouv.fr/L-Europe-s-engage/Accord-de-partenariat>. – A. 8 mars 2016 pris en application du décret n° 2016-279 du 8 mars 2016, fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020 : JO 10 mars 2016, texte n° 38 sur 99, NOR : ARCR1531772A.

(255) « La Commission effectuera en 2017 et 2019 une revue de la performance de tous les programmes opérationnels » (P. Raymond, *De nouvelles relations financières et institutionnelles entre la France et les territoires sous l'impulsion de la programmation financière européenne 2014-2020* : *RF fin. publ.* févr. 2014, p. 85).

§ 2. – Aides nationales

622. – Le fiscal et le social. Les aides nationales peuvent être sociales (I) ou fiscales (II). Ne seront pas abordées, en raison de leur caractère trop indirect avec le financement de la formation, les aides de l'État à de nombreux organismes publics ou privés tels Pôle emploi, les Maisons de l'emploi, l'Association pour la formation professionnelle des adultes, l'Agence de services et de paiement, le Fonds national des solidarités actives ou l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

I. – Les aides sociales

623. – Revenus de remplacement, frais annexes. Les aides sociales concernent essentiellement la fourniture d'un revenu de remplacement aux stagiaires (A). Elles peuvent également consister en la prise en charge de frais annexes à la formation (B).

A. – Les revenus de remplacement

624. – Allocation d'aide au retour à l'emploi formation⁽²⁵⁶⁾. Les chômeurs indemnisés qui suivent une formation payée par Pôle emploi ou les régions perçoivent un revenu de remplacement financé par l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce⁽²⁵⁷⁾. Toute personne percevant l'allocation d'aide au retour à l'emploi et qui suit une formation prévue dans son projet personnalisé d'accès à l'emploi⁽²⁵⁸⁾ perçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation⁽²⁵⁹⁾ ; son bénéficiaire, qui n'est plus immédiatement disponible pour occuper un emploi⁽²⁶⁰⁾, passe du statut de demandeur d'emploi⁽²⁶¹⁾ à celui de stagiaire de la formation professionnelle⁽²⁶²⁾. Parmi l'ensemble des chômeurs indemnisables, qui ne représentent que la moitié des personnes inscrites à Pôle emploi, seuls 3 % ont reçu l'allocation d'aide au retour à l'emploi

(256) Souvent abrégée « AREF ».

(257) Souvent abrégé « Unédic ». Cf. « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 30.

(258) Toutes les actions de formations qualifiantes ou diplômantes, d'adaptation ou de développement des compétences, d'orientation ou de conversion, inscrites dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi de chaque demandeur d'emploi ouvrent droit au bénéfice de l'ARE formation (Circ. Unédic n° 2014-26, 30 sept. 2014 « Convention du 14 mai 2014, relative à l'indemnisation du chômage », p. 127).

(259) Le montant brut de l'allocation de retour à l'emploi-formation est égal au montant brut de l'allocation de retour à l'emploi, servie pendant une période de chômage. Toutefois, ce montant ne peut être inférieur à 20,34 € par journée. V. sur ce point et sur les durées d'indemnisation : A. 25 juin 2014, portant agrément de la convention du 14 mai 2014, relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés : JO 26 juin 2014, texte n° 28 sur 128, NOR : ETS-D1415197A, spéc. les articles 9 et 17 du règlement général annexé à la convention.

(260) Cf. C. trav., art. L. 5411-6 et R. 5411-9.

(261) En cas de refus de suivre une action de formation s'inscrivant dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi, le demandeur d'emploi s'expose à une réduction du montant de son revenu de remplacement, voire à une radiation de la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 5412-1, 3°, b) et R. 5426-3, 1°). En cas d'interruption de stage supérieure à quinze jours, l'intéressé est réinscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (Circ. Unédic n° 2014-26, 30 sept. 2014, « Convention du 14 mai 2014, relative à l'indemnisation du chômage », p. 129).

(262) Toutefois, lorsque la formation est inférieure ou égale à quarante heures ou lorsque les modalités d'organisation de la formation (cours du soir ou par correspondance) permettent d'occuper simultanément un emploi, l'allocataire conserve le statut de demandeur d'emploi immédiatement disponible pour occuper un emploi (C. trav., art. L. 5411-10, 2°).

formation en 2013⁽²⁶³⁾. Le versement de ces allocations dépasse pourtant le milliard d'euros⁽²⁶⁴⁾.

625. – Rémunération de fin de formation⁽²⁶⁵⁾. Lorsque le bénéficiaire d'une formation prescrite par Pôle emploi n'est plus indemnisé au titre de l'assurance chômage mais demeure inscrit en tant que demandeur d'emploi, il peut percevoir de Pôle emploi une rémunération de fin de formation⁽²⁶⁶⁾. Ce versement n'est pas automatique⁽²⁶⁷⁾ : les actions de formation doivent permettre à la fois d'acquérir une qualification reconnue au sens de l'article L. 6314-1 du Code du travail⁽²⁶⁸⁾ et d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées dans la région⁽²⁶⁹⁾ des difficultés de recrutement⁽²⁷⁰⁾. Le montant de l'aide est égal au dernier montant journalier de l'allocation d'assurance chômage⁽²⁷¹⁾ sans pouvoir excéder 652,02 € par mois. L'aide peut cependant se cumuler avec des rémunérations perçues en contrepartie d'une activité professionnelle compatible avec le suivi assidu de la formation⁽²⁷²⁾.

626. – Rémunération de formation de Pôle emploi⁽²⁷³⁾. L'absence d'indemnisation au titre de l'assurance chômage n'est pas un obstacle au versement d'un revenu de remplacement lorsque le bénéficiaire suit une formation, y compris de courte durée⁽²⁷⁴⁾. Le dispositif mis en place, dénommé « rémunération de formation de Pôle emploi », permet la prise en charge d'une rémunération dont le montant est identique à celui prévu par le Code du travail pour les stagiaires de la formation professionnelle rémunérés par l'État ou la région⁽²⁷⁵⁾. En 2013, plus de 56 000 rémunérations de formation de Pôle emploi ont été financées⁽²⁷⁶⁾.

(263) J. Grangier, *Les demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage en 2013, la part des personnes couvertes recule* : DARES Analyses 2015-062, p. 1 à 3. Le nombre exact de bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi-formation n'est pas précis. Selon l'Unédic, il s'élevait à 75 600 par mois en 2014, soit 907 200 personnes (Unédic, Rapport d'activité 2014, p. 11). Selon le jaune budgétaire formation professionnelle ce nombre s'élevait la même année à 230 500 personnes (« Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 72). Quant aux statistiques de la DARES, elles ne comptabilisent que 81 000 personnes mais pour le seul mois de septembre de l'année 2013 (J. Grangier : DARES Analyses 2015-062, préc., p. 3).

(264) Unédic, Rapport financier 2014, p. 30.

(265) Souvent abrégé « RFF ».

(266) La durée cumulée des allocations et de la rémunération de fin de formation ne peut excéder trois ans (C. trav., art. R. 5423-16 et R. 6341-15).

(267) Il peut en outre être suspendu en cas d'interruption de la formation pour une durée supérieure à quinze jours.

(268) Il s'agit des qualifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles, de celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche et de celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

(269) Il s'agit de la région du lieu de formation ou de celle du lieu de prescription de la formation.

(270) C. trav., art. R. 5423-15. La liste de ces emplois est fixée par arrêté du préfet de région au vu des statistiques publiques régionales d'offres et de demandes d'emploi. Ces statistiques sont présentées par métier en fonction du nombre minimum d'offres demeurées non satisfaites et indiquant pour chacun le rapport moyen sur les quatre derniers trimestres connus entre les offres et les demandes.

(271) C. trav., art. R. 5423-17.

(272) Pôle emploi, délib. n° 2011/44, 16 nov. 2011, relative à la rémunération de fin de formation : *BO Pôle emploi* 24 nov. 2011, n° 108, p. 18.

(273) Souvent abrégée « RFPE ».

(274) Pôle emploi, Instr. n° 2009-305, 8 déc. 2009, relative à la mise en œuvre des aides et mesures de Pôle emploi : *BO Pôle emploi* 15 déc. 2009, n° 101, p. 125.

(275) Pôle emploi, Instr. n° 2009-305, *op. cit.* : *BO Pôle emploi* 15 déc. 2009, n° 101, p. 124. *Addé*, C. trav., art. L. 6341-7.

(276) N. Cavan, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013* : DARES Analyses 2015-030, p. 7.

B. – Les prises en charge de frais annexes

627. – Aide à la mobilité. Afin qu'un demandeur d'emploi ne soit pas pénalisé par le suivi d'une formation en un lieu trop éloigné de son domicile, une aide à la mobilité a été créée. En l'absence d'intervention d'un OPCA, celle-ci couvre tout ou partie des frais annexes engagés par le demandeur d'emploi, notamment dans le cadre d'une formation financée par Pôle emploi⁽²⁷⁷⁾. L'aide finance : les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration. Elle n'est accordée que lorsque l'action de formation se situe à plus de deux heures de trajet aller-retour ou à plus de soixante kilomètres du domicile du demandeur d'emploi⁽²⁷⁸⁾. Son versement, mensuel, est limité à la durée de la formation et à un plafond de 5 000 €⁽²⁷⁹⁾.

II. – Les aides fiscales

628. – Amortissements, crédits d'impôts et exonérations. En attendant que les dépenses de formation puissent être considérées comme des actifs amortissables⁽²⁸⁰⁾ au plan comptable et fiscal⁽²⁸¹⁾, la législation a d'ores et déjà été adaptée pour encourager les dépenses de formation. Deux mécanismes ont été utilisés : le crédit d'impôt (A) et l'exonération de TVA (B). Le premier a été employé à l'excès⁽²⁸²⁾ et s'étend largement au-delà des frontières de la formation professionnelle continue⁽²⁸³⁾. Ne seront traités que les crédits d'impôts qui participent principalement au financement de la formation professionnelle à l'exclusion d'autres outils qui, tel le crédit d'impôt recherche⁽²⁸⁴⁾, poursuivent d'autres objectifs.

(277) L'aide peut également être octroyée pour une recherche ou une reprise d'emploi. Quand elle est accordée pour faciliter le suivi d'une formation, cette dernière doit être financée ou cofinancée par Pôle emploi. Il peut s'agir d'une préparation opérationnelle à l'emploi, d'une action de formation préalable au recrutement, d'une action de formation conventionnée ou d'une aide individuelle à la formation (Pôle emploi, Instr. n° 2013-93, 6 nov. 2013, relative à l'aide à la mobilité : *BO Pôle emploi* 30 déc. 2013, n° 130, p. 6-7).

(278) Dans les départements d'outre-mer, ce seuil est abaissé à vingt kilomètres (Pôle emploi, Instr. n° 2013-93, 6 nov. 2013, relative à l'aide à la mobilité : *BO Pôle emploi* 30 déc. 2013, n° 130, p. 5).

(279) Pôle emploi, Instr. n° 2013-93, *op. cit.* : *BO Pôle emploi* 30 déc. 2013, n° 130, p. 9 et 14.

(280) V. en faveur d'une telle reconnaissance : G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 16 et 75. – P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 41. – Interview de A. Druelles, in L. Gérard, *Formation : les budgets vont diminuer : Entreprise et Carrières* 3-9 juin 2014, n° 1195, p. 20, spéc. p. 23.

(281) V. sur la diversité des amortissements : M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 151 à 183, n°s 350 à 450. – P. Serlooten, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 15^e éd., 2016, p. 200-224, n° 252-290. – A. de Brissy, *Comptabilité et fiscalité, du résultat comptable au résultat fiscal*, LexisNexis, 2014, préf. P. Serlooten, p. 146-164, n°s 223-242.

(282) V., par ex. : J.-P. Le Gall et G. Blanluet, *Le crédit d'impôt pour la formation professionnelle : Dr. soc.* 1989, p. 683.

(283) Le crédit d'impôt ne se limite pas à la formation continue. Un tel mécanisme existe également en matière d'apprentissage (cf. CGI, art. 244 quater G). *Addé*, BOI-BIC-RICI-10-40-20160406. – *Crédits d'impôt. – Crédit d'impôt apprentissage* (CGI, art. 244 quater G) : *JCl. Fiscal Impôts directs Traité*, Fasc. 254-22, juin 2014.

(284) CGI, art. 244 quater B. – Des dépenses de personnel sont éligibles au crédit d'impôt recherche (CIR). Il en va ainsi notamment des jeunes docteurs et doctorants sous convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE). V. sur ce point : D. Boucher, *Le crédit d'impôt recherche*, LexisNexis, 2^e éd., 2015, p. 108-114, n°s 205-220. En effet, le troisième cycle constitue une formation à la recherche et par la recherche qui comporte, dans le cadre de formations doctorales, la réalisation individuelle ou collective de travaux scientifiques originaux (C. éduc., art. L. 612-7, al. 1^{er}). – V. égal. sur le crédit d'impôt recherche : D. Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2016, p. 324 et s., n° 573. – M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 144 et s., n°s 338 et s. – BOI-BIC-RICI-10-10-20-20160706.

A. – Les crédits d'impôt

629. – Crédit d'impôt pour la formation des dirigeants⁽²⁸⁵⁾. Depuis la loi du 2 août 2005⁽²⁸⁶⁾, les entreprises imposées⁽²⁸⁷⁾ d'après leur bénéfice réel⁽²⁸⁸⁾ peuvent bénéficier, quelle que soit leur forme sociale⁽²⁸⁹⁾, d'un crédit d'impôt⁽²⁹⁰⁾ égal au nombre d'heures passées par le chef d'entreprise en formation multiplié par le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance⁽²⁹¹⁾. La notion de chef d'entreprise doit être entendue largement : entrent dans cette catégorie les exploitants individuels, gérants, présidents, administrateurs, directeurs généraux et membres du directoire⁽²⁹²⁾. En revanche, les formations doivent respecter strictement les conditions de fond⁽²⁹³⁾ et de forme⁽²⁹⁴⁾ d'une action de formation au sens du Code du travail⁽²⁹⁵⁾. Le crédit d'impôt n'a pas vocation à s'appliquer aux formations gratuites et encore moins à celles qui sont rémunérées. Les formations des sapeurs-pompiers volontaires organisées par les services départementaux d'incendie et de secours ne sont donc pas éligibles au crédit d'impôt pour la formation des dirigeants⁽²⁹⁶⁾. Le crédit d'impôt est en outre plafonné à quarante heures de formation⁽²⁹⁷⁾ par année civile⁽²⁹⁸⁾, ce qui n'exclut pas une éventuelle restitution des excédents lorsque le montant du crédit d'impôt dépasse l'impôt dû par le contribuable⁽²⁹⁹⁾.

630. – Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Le crédit d'impôt compétitivité-emploi⁽³⁰⁰⁾ a été créé par voie d'amendement, donc sans étude d'impact préalable⁽³⁰¹⁾, par l'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2012⁽³⁰²⁾. En véritable

(285) V. sur ce crédit d'impôt : *Crédits d'impôt. – Crédit d'impôt pour dépenses de formation des chefs d'entreprise* (CGI, art. 244 quater M) : JCl. *Fiscal Impôts directs Traité*, Fasc. 254-40, juin 2014.

(286) L. n° 2005-882, 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, art. 3 : JO 3 août 2005, p. 12639.

(287) La société mère d'un groupe au sens de l'article 223 A du Code général des impôts déclare les réductions et crédits d'impôt pour le compte des sociétés du groupe, y compris ceux la concernant, lors du dépôt de la déclaration relative au résultat d'ensemble du groupe (CGI, ann. III, art. 49 septies ZH).

(288) Le crédit d'impôt s'applique également aux entreprises exonérées en application des articles 44 sexies (entreprises nouvelles), 44 sexies A (jeunes entreprises innovantes), 44 octies et 44 octies A (entreprises implantées dans les zones franches urbaines), 44 terdecies (activités créées dans les zones de restructuration de la défense), 44 quaterdecies (entreprises implantées dans les zones franches d'activité des départements d'outre-mer), et 44 quindecies (entreprises implantées dans les zones de revitalisation rurale) du Code général des impôts.

(289) BOI-BIC-RICI-10-50-20160406, § 1.

(290) Le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt dû après les prélèvements non libératoires et les autres crédits d'impôt (CGI, ann. III, art. 49 septies ZG).

(291) CGI, art. 244 quater M, I. – Le taux horaire du SMIC est celui en vigueur au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est calculé le crédit d'impôt (CGI, ann. III, art. 49 septies ZE).

(292) CGI, ann. III, art. 49 septies ZC.

(293) Cf. C. trav., art. L. 6313-1.

(294) Cf. C. trav., art. L. 6353-1 et L. 6353-2.

(295) CGI, ann. III, art. 49 septies ZD.

(296) RES n° 2011/26 (FE), 6 sept. 2011 publié in BOI-BIC-RICI-10-50-20160406, § 25.

(297) Pour les groupements agricoles d'exploitation en commun, le plafond de quarante heures est multiplié par le nombre d'associés chefs d'exploitation (CGI, art. 244 quater M, II bis).

(298) CGI, art. 244 quater M, II. – En cas de clôture d'exercice en cours d'année, le crédit d'impôt est calculé en prenant en compte les heures passées par le ou les dirigeants en formation au cours de la dernière année civile écoulée (CGI, ann. III, art. 49 septies ZF). V. égal. sur ce point : BOI-BIC-RICI-10-50-20160406, § 50.

(299) CGI, art. 199 ter L. *Adde*, CGI, art. 220 N.

(300) Souvent abrégé « CICE ». – V. sur ce crédit d'impôt : D. Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2016, p. 328-329, n° 574. – M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 137, n° 310-311. – T. Saada et É. Monfouga, *Le CICE, l'investissement, et la création d'emploi : un bilan mitigé* : *Cah. Lamy du CE* 2015, n° 154, p. 13. – *Adde*, BOI-BIC-RICI-10-150-20150701.

(301) M.-F. Beaufrils, *Rapp. Sénat* n° 789, 13 juill. 2016, fait au nom de la commission des finances du Sénat sur le profil des bénéficiaires du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), p. 16.

(302) L. fin. rect. 2012, n° 2012-1510, 29 déc. 2012, art. 66 : JO 30 déc. 2012, p. 20920.

« bonne à tout faire »⁽³⁰³⁾, il a pour but l'amélioration de la compétitivité des entreprises au travers « notamment »⁽³⁰⁴⁾ d'efforts en matière « d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de fonds de roulement »⁽³⁰⁵⁾. Parmi ces objectifs, la formation arrive loin derrière l'investissement⁽³⁰⁶⁾. Le montant du crédit d'impôt s'élève à 7 % des rémunérations⁽³⁰⁷⁾ qui ne dépassent pas deux fois et demie le SMIC⁽³⁰⁸⁾. Ce crédit s'impute selon les cas sur l'impôt sur le revenu⁽³⁰⁹⁾ ou sur l'impôt sur les sociétés⁽³¹⁰⁾. L'excédent de crédit d'impôt constitue une créance sur l'État qui peut être utilisée pour le paiement de l'impôt dû au titre des trois années suivant celle au titre de laquelle elle a été constatée⁽³¹¹⁾. La fraction non utilisée est remboursée au contribuable à l'expiration de cette période⁽³¹²⁾. Ce dispositif est jugé relativement simple par certains⁽³¹³⁾, mais complexe par d'autres⁽³¹⁴⁾. Quel en est l'intérêt par rapport à une baisse généralisée des prélèvements obligatoires⁽³¹⁵⁾ ? Ne serait-il pas préférable de baisser le taux de l'impôt sur les sociétés⁽³¹⁶⁾ plutôt que de recourir à une réduction d'assiette⁽³¹⁷⁾ ? Un prélèvement efficace résulte de la combinaison d'un taux faible et d'une assiette large⁽³¹⁸⁾, ce qui

(303) M.-F. Beaufile, Rapp. Sénat n° 789, *op. cit.*, p. 12.

(304) Il est regrettable que l'utilisation d'un crédit d'impôt soit définie de façon aussi peu rigoureuse. Au demeurant, cette définition ne facilite pas la tâche des services fiscaux dans les contrôles qu'ils doivent mener. Il n'est dès lors pas surprenant que ceux-ci soient extrêmement faibles (M.-F. Beaufile, Rapp. Sénat n° 789, *op. cit.*, p. 41-42).

(305) CGI, art. 244 quater C, I. – Le crédit d'impôt ne peut ni financer une hausse de la part des bénéficiaires distribués, ni augmenter les rémunérations des personnes exerçant des fonctions de direction dans l'entreprise.

(306) J. Pisani-Ferry, C. Bernard, A. Brun-Schammé et A. Naboulet, *Comité de suivi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, France Stratégie, Rapport d'évaluation 2015, sept. 2015, p. 42-44. – Cependant, en l'absence de fléchage du crédit d'impôt de telles statistiques ne peuvent qu'être, de l'aveu des auteurs du rapport, qu'approximatives.

(307) Ce taux a été porté à 7 % depuis le 1^{er} janvier 2017 (L. fin 2017, n° 2016-1917, 29 déc. 2016, art. 72 : JO 30 déc. 2016, Texte n° 1 sur 223). Il était fixé à 4 % au cours de l'année 2013 (D. Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2016, p. 328, n° 574).

(308) CGI, art. 244 quater C, II et III. Par exception, lorsque l'assiette du crédit d'impôt est constituée par des rémunérations versées à des salariés affectés à des exploitations situées dans des départements d'outre-mer, son taux est fixé à 9 % pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

(309) CGI, art. 199 ter C.

(310) CGI, art. 220 C.

(311) CGI, art. 199 ter C, I.

(312) La créance constatée par certaines entreprises est immédiatement remboursable (cf. CGI, art. 199 ter C, II).

(313) D. Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2016, p. 328, n° 574.

(314) M.-F. Beaufile, Rapp. Sénat n° 789, 13 juill. 2016, fait au nom de la commission des finances du Sénat sur le profil des bénéficiaires du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), p. 25-27.

(315) D. Gutmann, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, 7^e éd., 2016, p. 328, n° 574. – C. Willmann, *Dix ans de politiques de l'emploi : trop de réformes, pas (assez) de résultats* : JCP S 2015, 1246, spéc. n° 12 : « L'objectif est d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises, même si la notion, investie d'une puissance d'évocation électorale et médiatique n'est pas consensuelle dans la communauté des économistes ».

(316) Le taux normal de l'impôt sur les sociétés est fixé à 33,1/3 % (CGI, art. 219, I). Il existe cependant des taux réduits pour certaines entreprises ou certains profits. Les organismes dépourvus de but lucratif sont imposés au taux réduit de 24 % (cf. CGI, art. 219 bis). Les caisses de retraite et de prévoyance bénéficient d'un taux de 10 % pour certains revenus mobiliers (cf. CGI, art. 219 quater). V. sur ce point : P. Serlooten, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 15^e éd., 2016, p. 403-404, n° 571). – V. égal. s'agissant de la diminution à 28 % du taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés : PLF 2017, art. 6, p. 52-53.

(317) O. Fouquet et B. Bohnert, *Fiscalité et incitation économique* : RJE 2014, étude 2, spéc. n° 6.

(318) V. not. sur ce point : O. Fouquet, *Les perspectives de la réforme de la taxe professionnelle*, Dr. fisc. 2004, n° 37, étude 32, spéc. n° 4. L'auteur ajoute aux caractéristiques de l'impôt idéal, une répartition équitable, une gestion simple et une neutralité économique. – Cons. UE, recom. 9 juill. 2013 concernant le programme national de réforme de la France pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2017, consid. 15 : JOUE 30 juill. 2013, n° C 217/27, spéc. C 217/30. – V. cependant sur une position plus nuancée visant à ne pas négliger le rôle redistributif et incitatif de la fiscalité : H. Sterdyniak, *France : vers un système fiscal plus progressif ?* : Dr. fisc. 2012, n° 14, étude 246, spéc. n° 2 – A. Rosa, *Solidarité et impôt, Recherche sur les fondements de l'impôt moderne*, thèse Toulouse I, Dalloz, coll. « Bibl. parlementaire et constitutionnelle », préf. J.-P. Bel, avant-propos V. Dusart, 2015. – V. en comparaison les recettes, s'élevant à plus de 90 milliards d'euros, générées par la contribution sociale

est l'exact opposé de l'impôt sur les sociétés⁽³¹⁹⁾. Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi constitue en outre une charge élevée pour la collectivité⁽³²⁰⁾ : elle est comprise entre 18 et 20 milliards d'euros par an⁽³²¹⁾, soit le triple du crédit d'impôt recherche et près du tiers du produit brut de l'impôt sur les sociétés⁽³²²⁾. Il est surprenant que de telles sommes puissent être dépensées sans qu'aucun contrôle de l'utilisation du crédit d'impôt ne soit mené⁽³²³⁾. La consultation des représentants du personnel, dont nous savons qu'elle est largement artificielle⁽³²⁴⁾, ne peut pallier le recul de l'administration fiscale. Par ailleurs, l'évaluation de ce mécanisme, confiée à France Stratégie⁽³²⁵⁾, institution qui n'est pas principalement chargée d'une telle tâche⁽³²⁶⁾ et dont le président est nommé en Conseil des ministres⁽³²⁷⁾, n'est pas de nature à garantir l'indépendance et l'impartialité du travail mené⁽³²⁸⁾.

B. – Les exonérations de TVA

631. – Exonérations matérielles. Les livraisons de biens et les prestations de services accomplies à titre onéreux sont en principe frappées de la taxe sur la valeur ajoutée⁽³²⁹⁾, quel que soit le statut des personnes qui les effectuent⁽³³⁰⁾. Certains secteurs d'activité en sont cependant exonérés afin d'alléger le prix des services rendus⁽³³¹⁾. Il

généralisée, impôt à taux faible et à assiette large (cf. M. Bouvier, *Introduction au droit fiscal général et à la théorie de l'impôt*, LGDJ-Lextenso, 13^e éd., 2016, p. 84-85).

(319) La véritable raison d'être du crédit d'impôt ne réside pas tant dans l'effet incitatif habituellement recherché que dans l'allègement des charges des entreprises. Un tel constat a déjà été dressé en matière de crédit d'impôt recherche, dispositif pourtant mieux « ciblé » que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (cf. OCDE, *Examens de l'OCDE des politiques d'innovation : France*, 2014, p. 42).

(320) La charge n'est pas seulement financière. La gestion du crédit d'impôt compétitivité emploi est particulièrement lourde pour les services fiscaux : M.-F. Beaufls, Rapp. Sénat n° 789, 13 juill. 2016, fait au nom de la commission des finances du Sénat sur le profil des bénéficiaires du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), p. 38-41.

(321) J. Pisani-Ferry, C. Bernard, A. Brun-Schammé et A. Naboulet, *Comité de suivi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, France Stratégie, Rapport d'évaluation 2015, sept. 2015, p. 18-28.

(322) M.-F. Beaufls, Rapp. Sénat n° 789, *op. cit.*, p. 16 et 26.

(323) *Ibid.*, p. 42-44.

(324) Sur ce point, V. *supra*, n°s 220 et 245.

(325) L. fin. rect. 2012, n° 2012-1510, 29 déc. 2012, art. 66, IV : JO 30 déc. 2012, p. 20920. – Adde, A. Brun-Schammé, R. Desplat et A. Naboulet, *Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, France Stratégie, Rapport d'évaluation 2016, sept. 2016.

(326) D. n° 2013-333, 22 avr. 2013, portant création du Commissariat général à la stratégie et à la prospective : JO 23 avr. 2013, p. 7074.

(327) D. 24 avr. 2013, portant nomination du commissaire général à la stratégie et à la prospective. – M. Pisani-Ferry : JO 26 avr. 2013, texte n° 38 sur 157, NOR : PRMX1310892D.

(328) Qui plus est lorsque ce même président a été par deux fois membre de cabinets ministériels de la même obédience politique que la majorité qui a mis en place le crédit d'impôt compétitivité pour l'emploi (cf. A. 1^{er} août 1997, portant nomination au cabinet du ministre : JO 9 août 1997, p. 11890, NOR : ECOP9700454A et A. 10 nov. 1999, portant nomination au cabinet du ministre : JO 13 nov. 1999, p. 16893, ECOP9900718A).

(329) CGI, art. 256, I. – M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 527, n° 1392. – P. Serlooten, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 15^e éd., 2016, p. 607 et s., n°s 897 et s. – G. Bernier, L. Chetcuti et A. Courtois-Finza, *La TVA racontée aux dirigeants et à leurs conseils*, LexisNexis, 3^e éd., 2016, préf. J.-C. Bouchard, p. 7-12, n° 6-13. – V. sur l'histoire et la notion de taxe sur la valeur ajoutée : J.-J. Biennu et T. Lambert, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Droit fondamental », 4^e éd., 2010, p. 361 et s., n°s 429 et s. – J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayrault, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3^e éd., 2014, p. 773 et s., n°s 1168 et s. – V. égal. le numéro spécial de la *Revue française de finances publiques* consacré à « la TVA, 60 ans après » : *RF fin. publ.* nov. 2014, p. 3 à 139, spéc. X. Greffe, *La TVA, nouvelle planche à billets ?* : *RF fin. publ.* nov. 2014, p. 9.

(330) Cf. CGI, art. 256 A. – V. cependant s'agissant du non-assujettissement des personnes morales de droit public, subordonné à une absence de distorsion en matière de concurrence, pour les activités de leurs services administratifs, sociaux, éducatifs, culturels et sportifs : CGI, art. 256 B. – T. Lambert, *La concurrence et l'assujettissement des personnes publiques à la TVA* : *RF fin. publ.* nov. 2014, p. 53.

(331) M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 550, n° 1454. – G. Bernier, L. Chetcuti et A. Courtois-Finza, *La TVA racontée aux dirigeants et à leurs conseils*, LexisNexis,

en va ainsi en matière de formation professionnelle continue et, plus largement, d'enseignement⁽³³²⁾. L'exonération s'applique de plein droit aux personnes morales de droit public⁽³³³⁾. Pour les personnes de droit privé, elle est subordonnée à l'obtention d'une attestation administrative⁽³³⁴⁾ qui ne peut être obtenue que dans deux cas⁽³³⁵⁾ : 1) lorsque la demande émane d'un organisme de formation, ce dernier doit être déclaré en tant que tel auprès des pouvoirs publics⁽³³⁶⁾ ; 2) lorsque la demande émane d'un organisme collecteur paritaire agréé, celui-ci doit être titulaire d'un agrément en cours de validité⁽³³⁷⁾ et son activité doit entrer dans ses missions légales⁽³³⁸⁾. Cette distinction entre exonération de plein droit et exonération sur demande introduit *in fine* un droit d'option au profit des personnes de droit privé⁽³³⁹⁾. Lorsque ces dernières optent pour l'exonération et que celle-ci leur est accordée, elle s'applique rétroactivement, dès le jour de la réception de la demande, à l'ensemble des opérations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue⁽³⁴⁰⁾. Des difficultés peuvent survenir lorsqu'un organisme de formation sous-traite des actions de formation. Le sous-traitant pouvant ou non être titulaire de l'exonération de TVA, le prix d'une action de formation est susceptible de varier en fonction de celui qui en a la charge⁽³⁴¹⁾. L'administration considère cependant que l'exonération ne peut être appliquée que lorsque l'organisme de formation et son sous-traitant sont tous deux bénéficiaires

3° éd., 2016, préf. J.-C. Bouchard, p. 22, n° 26. – V. pour une critique de la pertinence des exonérations de TVA qui « cassent la logique de base de la TVA » : P. Battiau, *Le point de vue de l'OCDE : RF fin. publ.* nov. 2014, p. 43.

(332) CGI, art. 261, 4, 4°. – J. Lamarque, O. Négrin et L. Ayraut, *Droit fiscal général*, LexisNexis, 3° éd., 2014, p. 821-822, n° 1229.

(333) CGI, art. 261, 4, 4°, a). – L'administration fiscale admet que certaines institutions qui tiennent de la loi ou du décret un statut spécial entrent dans les prévisions de l'article 261, 4, 4° du Code général des impôts sans être des personnes morales de droit public. Il s'agit de la Banque de France, de la Comédie française, de l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS), des unions régionales d'organismes de sécurité sociale ainsi que des centres de formation professionnelle d'avocats (BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-50-20120912, § 150).

(334) Cf. A. 30 déc. 1994 pris en application du I de l'article 202 A de l'annexe II au Code général des impôts et fixant le modèle de l'imprimé de demande d'attestation permettant l'exonération de la taxe sur la valeur ajoutée des opérations de formation professionnelle continue : JO 21 janv. 1995, p. 1137, NOR : BUDF9400023A.

(335) CGI, art. 261, 4, 4°, a). *Adde*, CGI, ann. II, art. 202 A, II.

(336) L'attestation ne peut être délivrée qu'à la condition que le demandeur soit à jour de ses obligations administratives en matière de bilan pédagogique et financier et que son activité entre dans le champ de la formation professionnelle continue au sens du Code du travail (CGI, ann. II, art. 202 A, II). L'administration dispose d'un délai de trois mois à compter de la réception de la demande pour délivrer l'attestation. À défaut de décision dans ce délai, l'attestation est réputée accordée. Le refus de délivrance de l'attestation doit être motivé. Un exemplaire de l'attestation ou de la décision de refus est adressé au demandeur et à la direction départementale ou régionale des finances publiques dont il relève (CGI, ann. II, art. 202 A, III). L'obligation relative au bilan pédagogique et financier n'est pas exigée des organismes qui débutent leur activité (BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-50-20120912, § 250). – La délivrance de cette attestation n'a pas le même objet que la déclaration d'activité. Elle est censée permettre à l'administration de vérifier que l'organisme de droit privé poursuit des fins comparables aux organismes de droit public, au sens de la directive n° 2006/112/CE du 28 novembre 2006, relative au système commun de taxe sur la valeur ajoutée (cf. Rép. min. à QE n° 90242, J.-L. Gagnaire : JOAN Q 17 mai 2011, p. 5058). – V. cependant sur le caractère automatique de l'octroi de l'autorisation : C. Duda, *La qualité de l'offre et de l'achat de formation*, Rapport du groupe de travail mis en place par le ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et le secrétaire d'État chargé de l'Emploi, déc. 2008, p. 12. – V. égal. sur les risques de non-conformité au droit de l'Union européenne des exonérations de TVA en matière de formation : *infra*, n° 633.

(337) Les OPCA doivent adresser leur demande à l'autorité administrative qui a procédé à leur agrément et non à l'administration fiscale (CGI, ann. II, art. 202 A, I et II).

(338) CGI, ann. II, art. 202 A, II, al. 2. – Sur les missions des OPCA, V. *supra*, n° 517 et s.

(339) Cf. BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-50-20120912, § 330, *in fine*.

(340) CGI, ann. II, art. 202 B. – L'exonération s'applique à tous les établissements, sans considération de la qualité du client et de sa situation au regard de la TVA (BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-50-20120912, § 320).

(341) Cet élément n'est pas neutre pour le consommateur final, surtout lorsqu'il s'agit d'un particulier. Il existe en effet une distinction en matière de TVA entre l'assujéti juridique qui est celui qui verse l'impôt et l'assujéti économique qui est celui sur lequel pèse l'imposition (D. Gutmann, *Droit fiscal et efficacité économique*, in *L'efficacité économique en droit*, Economica, 2010, p. 111, spéc. p. 113).

d'une exonération de TVA⁽³⁴²⁾. L'administration fiscale est chargée de veiller à ce que les activités du bénéficiaire de l'exonération entrent véritablement dans le champ de la formation professionnelle continue⁽³⁴³⁾. En outre, en cas de caducité de la déclaration d'activité d'un organisme de formation ou de retrait de l'agrément d'un OPCA, l'attestation portant exonération de TVA cesse de produire effet dès notification de cette situation ou décision par l'autorité administrative compétente⁽³⁴⁴⁾.

632. – Exonérations personnelles. Les organismes légalement constitués agissant sans but lucratif et dont la gestion est désintéressée⁽³⁴⁵⁾ sont exonérés de TVA lorsqu'ils rendent des services à caractère social, éducatif, culturel ou sportif à leurs membres⁽³⁴⁶⁾. Des activités de formation professionnelle sont susceptibles d'être exonérées par ce biais⁽³⁴⁷⁾. Lorsque la formation est dispensée à des tiers, l'organisme peut bénéficier d'une exonération de TVA lorsqu'il remplit la condition tenant à l'absence de but lucratif appliquée en matière d'impôt sur les sociétés⁽³⁴⁸⁾. Enfin, les prestations de services et les livraisons de biens fournies par des organismes dont la gestion est désintéressée et qui poursuivent des objectifs de nature philosophique, religieuse, politique, patriotique, civique ou syndicale, dans la mesure où elles se rattachent directement à la défense collective des intérêts moraux et matériels des membres, sont également exonérées de taxe sur la valeur ajoutée⁽³⁴⁹⁾.

633. – Pertinence des exonérations de TVA. Bénéficiaire d'une exonération de taxe sur la valeur ajoutée ne constitue pas nécessairement un avantage⁽³⁵⁰⁾ puisqu'en contrepartie les entreprises perdent totalement ou partiellement le droit de récupérer la TVA qui leur est facturée⁽³⁵¹⁾. Elles doivent par ailleurs s'acquitter de la taxe sur les salaires à proportion des opérations exonérées⁽³⁵²⁾. Certaines entités, tels les établissements d'enseignement supérieur visés au livre VII du Code de l'éducation qui organisent des formations conduisant à la délivrance, au nom de l'État, d'un diplôme sanctionnant cinq années d'études après le baccalauréat⁽³⁵³⁾, peuvent

(342) Rép. min. à QE n° 17227, J.-L. Masson : JO Sénat Q 12 nov. 2015, p. 2656.

(343) CGI, ann. II, art. 202 D. – V. s'agissant des actions réalisées en faveur des demandeurs d'emploi et des personnes en difficulté : BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-50-20120912, § 340.

(344) La décision doit être motivée et a pour effet de remettre en cause l'exonération de TVA pour l'ensemble des opérations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue. Celles-ci deviennent donc imposables à la TVA au jour de la notification de la décision (CGI, ann. II, art. 202 C).

(345) V. sur les principes généraux applicables aux organismes sans but lucratif : BOI-TVA-CHAMP-30-10-30-10-20160406.

(346) CGI, art. 261-7-1°, a. – Adde, M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 551, n° 1455.

(347) BOI-TVA-CHAMP-30-10-30-20-20120912, § 170.

(348) CGI, art. 261-7-1°, b. – V. sur les conditions de non-lucrativité : BOI-IS-CHAMP-10-50-10-20-20120912, § 520 et s.

(349) CGI, art. 261-7-9°. – Adde, BOI-TVA-CHAMP-30-10-30-30-20160406, § 220 et s.

(350) M. Cozian, F. Deboissy et M. Chadefaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, 40^e éd., 2016, p. 550, n° 1452. – P. Serlooten, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 15^e éd., 2016, p. 631, n° 930. – D. Gutmann, *Droit fiscal et efficacité économique*, in *L'efficacité économique en droit*, Economica, 2010, p. 111, spéc. p. 113.

(351) Pour que le consommateur final ne supporte qu'une seule fois la taxe sur la valeur ajoutée, un mécanisme essentiel au bon fonctionnement de cette imposition a été instauré. Celui-ci permet de déduire la taxe ayant grevé le prix d'un bien ou d'un service dès lors que ce bien ou ce service est utilisé pour la réalisation d'une opération imposable ouvrant droit à déduction (cf. BOI-TVA-DED-10-10-20120912. Adde, CGI, art. 271). – V. sur ce point : E. Ashworth, *Le droit à déduction : pierre angulaire et talon d'Achille* : RF fin. publ. nov. 2014, p. 65.

(352) CGI, art. 231, 1. – La taxe sur les salaires, dont le taux normal est fixé à 4,25 %, est à la charge des personnes qui paient des rémunérations lorsqu'elles ne sont pas assujetties à la TVA ou ne l'ont pas été sur 90 % au moins de leur chiffre d'affaires au titre de l'année civile précédant celle du paiement desdites rémunérations (cf. BOI-TPS-TS-10-10-20140122, n° 1).

(353) Cette exclusion joue y compris si l'établissement d'enseignement supérieur ne délivre pas lui-même ces diplômes au nom de l'État (CE, 9^e ss-sect. jugeant seule, 27 juin 2016, n° 380773, Assoc. École nouvelle d'organisation économique et sociale).

cependant être également exonérées de taxe sur les salaires⁽³⁵⁴⁾. Il n'est au demeurant pas garanti que le droit français de l'exonération de TVA soit conforme au droit de l'Union européenne⁽³⁵⁵⁾. En effet, la directive n° 2006/112/CE du 28 novembre 2006 n'exonère pas l'ensemble des organismes de formation de TVA. Seules sont visées les opérations effectuées par des organismes de droit public ou des organismes reconnus comme ayant « des fins comparables »⁽³⁵⁶⁾.

SECTION 2

Les financements non aidés

634. – L'unilatéral et le bilatéral. Lorsqu'aucune aide n'est mobilisable, d'autres voies, unilatérales (Sous-section 1) ou bilatérales (Sous-section 2), doivent être empruntées pour financer la formation. S'agissant des financements bilatéraux, les salariés peuvent se former en dehors de leur temps de travail tout en percevant une allocation de formation⁽³⁵⁷⁾. Ce mécanisme ne sera pas davantage détaillé. Il soulève, en effet nettement moins d'interrogations que la clause de dédit-formation.

SOUS-SECTION 1

Les financements unilatéraux

635. – Les entreprises et les particuliers. En l'absence de financement de la formation par des aides, il peut être pris en charge par les entreprises (§ 1) ou les particuliers (§ 2).

§ 1. – Les financements des entreprises

636. – Le passé, le présent. Après avoir été longtemps marqués par une logique de dépense au détriment d'une logique d'investissement (I), les financements des entreprises ont été profondément remaniés à l'occasion de l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 (II).

I. – Le passé

637. – Création de l'imputabilité fiscale. La loi du 16 juillet 1971 qui a créé l'obligation de nature fiscale de financement de la formation professionnelle a également

(354) CGI, art. 231, 1.

(355) C. Duda, *La qualité de l'offre et de l'achat de formation*, Rapport du groupe de travail mis en place par le ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et le secrétaire d'État chargé de l'Emploi, déc. 2008, p. 12-13.

(356) Cons. UE, règl. (UE) n° 2006/112/CE, 28 nov. 2006, relative au système commun de taxe sur la valeur ajoutée, art. 132, § 1, i) : *JOUE* n° L 347/1, 11 déc. 2006, spéc. L 347/27.

(357) Sur la formation suivie en dehors du temps de travail, *V. supra*, n°s 205 et s.

autorisé les employeurs à s'en acquitter de différentes manières⁽³⁵⁸⁾. En effet, les entreprises pouvaient imputer sur la participation légale les financements d'actions de formation, que celles-ci soient organisées par l'entreprise ou par un prestataire externe⁽³⁵⁹⁾. En revanche, les concours apportés par des personnes morales de droit public ou par des organisations internationales de droit public ont été retirés des dépenses imputables à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 31 décembre 1974⁽³⁶⁰⁾. Hormis cette exception, les frais susceptibles d'être imputés sur l'obligation fiscale étaient nombreux : dépenses de formation, de matériel, du moins lorsque celui-ci était utilisé exclusivement pour la formation, et surtout intégralité des rémunérations versées aux salariés pendant le suivi des formations⁽³⁶¹⁾. En outre, les entreprises pouvaient s'acquitter en tout ou partie de leur obligation fiscale en contribuant au financement de fonds d'assurance-formation⁽³⁶²⁾ ou d'organismes agréés nationalement ou régionalement en raison de l'intérêt de leur action pour la formation continue⁽³⁶³⁾.

638. – Développement de l'imputation fiscale. En près de quatre décennies, de nombreuses lois ont ajoutés des frais à la liste des dépenses imputables sur l'obligation de nature fiscale. La loi du 16 juillet 1976 a ajouté le financement d'actions de formation organisées dans des centres de formation conventionnés au profit des demandeurs d'emploi sans contrat de travail⁽³⁶⁴⁾. Les lois du 24 février 1984 et du 30 décembre 1986 ont ajouté les frais liés aux congés individuels de formation⁽³⁶⁵⁾ et ceux permettant le fonctionnement des conventions de conversion⁽³⁶⁶⁾. Les dépenses supportées par les entreprises au titre des congés d'enseignement ainsi que les cotisations sociales afférentes ont pu être imputées sur la participation légale avec la loi du 30 juillet 1987⁽³⁶⁷⁾. Celle du 31 décembre 1991 a autorisé l'imputabilité des bilans de compétences⁽³⁶⁸⁾ et la loi du 27 janvier 1993 a fait de même avec les

(358) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 14 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037.

(359) *Ibid.*, art. 14, 1°.

(360) L. n° 74-1171, 31 déc. 1974, modifiant certaines dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle continue, art. 2 : JO 3 janv. 1975, p. 137.

(361) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, *op. cit.*, art. 14, 1°.

(362) V. *supra*, n° 415. – L. n° 71-575, 16 juill. 1971, *op. cit.*, art. 14, 2°. – Par ailleurs, un accord collectif ne pouvait empêcher une entreprise d'utiliser les autres modalités d'exécution de l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue (cf. C. trav., art. R. 6332-47, 2°, anc.). Lorsqu'un tel accord était tout de même conclu, l'extension de la stipulation litigieuse était exclue (cf. par ex. : A. 23 nov. 2012, portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques, art. 1^{er} : JO 30 nov. 2012, p. 18827, NOR : ETST1240291A. – Avenant n° 2, 27 mars 2012, relatif à la formation professionnelle au sein de la convention collective nationale des structures associatives cynégétiques, art. 6.3.1 et 6.3.2, IDCC 2697, *Brochure JO 3327 : BOCC 2012/21*, p. 42).

(363) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 14, 3° : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037. – Cette imputabilité a été supprimée avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 24 juin 2004 (Ord. n° 2004-602, 24 juin 2004, relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, art. 16, I : JO 26 juin 2004, p. 11605, spéc. p. 11609).

(364) L. n° 76-656, 16 juill. 1976 mod. l'article L. 950-2 du Code du travail relatif à la participation des employeurs au financement des actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi, art. 1^{er} : JO 18 juill. 1976, p. 4300.

(365) L. n° 84-130, 24 févr. 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du travail, art. 26 : JO 25 févr. 1984, p. 683, spéc. p. 686.

(366) L. n° 86-1320, 30 déc. 1986, relative aux procédures de licenciement, art. 18 : JO 31 déc. 1986, p. 15885, spéc. p. 15888. – Cette imputabilité a été supprimée avec l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 24 juin 2004 (Ord. n° 2004-602, 24 juin 2004, relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, art. 13, I, 1° : JO 26 juin 2004, p. 11605, spéc. p. 11608).

(367) L. n° 87-588, 30 juill. 1987, portant diverses mesures d'ordre social, art. 67 : JO 31 juill. 1987, p. 8574, spéc. p. 8580.

(368) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 19, II : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 172.

frais de formation engagés à l'occasion d'un congé parental d'éducation⁽³⁶⁹⁾. Le mécanisme a été encore utilisé s'agissant des actions de validation des acquis de l'expérience et des formations suivies au titre du DIF, après les lois du 17 janvier 2002⁽³⁷⁰⁾ et du 4 mai 2004⁽³⁷¹⁾. Il n'était pas surprenant, au regard des ajouts successifs de dépenses imputables, que les entreprises aient largement dépassé leurs obligations légales⁽³⁷²⁾. Entre 2006 et 2012, les employeurs utilisaient en moyenne 2,75 % de leur masse salariale au financement de la formation continue⁽³⁷³⁾.

II. – Le présent

639. – Suppression de l'imputabilité fiscale. L'article 10 de la loi du 5 mars 2014 a abrogé l'article L. 6331-19 du Code du travail⁽³⁷⁴⁾ qui fondait, depuis 2008⁽³⁷⁵⁾, le mécanisme d'imputabilité fiscale des dépenses de formation. Cette suppression, pourtant souhaitée depuis de nombreuses années⁽³⁷⁶⁾, a été vécue comme un bouleversement⁽³⁷⁷⁾ par les entreprises⁽³⁷⁸⁾, les organismes de formation et les OPCA⁽³⁷⁹⁾. Près des deux tiers des financements assurés par les employeurs ne transitaient pas par les organismes de financement de la formation professionnelle⁽³⁸⁰⁾. Cette suppression s'accompagne d'incohérences textuelles. Quelques dispositions législatives éparses ne sont, de fait, plus applicables mais n'ont pas été abrogées. Il en va ainsi notamment en matière de congé de bilan de compétences⁽³⁸¹⁾ et d'engagement citoyen⁽³⁸²⁾.

640. – Innovation. La suppression de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation oblige les employeurs à revoir leurs budgets et les modalités de financement

(369) L. n° 93-121, 27 janv. 1993, portant diverses mesures d'ordre social, art. 54 : JO 30 janv. 1993, p. 1576, spéc. p. 1583.

(370) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 143 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1033.

(371) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 18, II, 2° : JO 5 mai 2004, p. 7983, spéc. p. 7989.

(372) Les dépenses des entreprises avaient déjà triplé entre 1972 et 1977 (R. Gros, *Le caractère libérateur des dépenses de formation de l'employeur* : Dr. soc. 1979, p. S.43).

(373) Les taux de dépense variaient largement selon la dimension des entreprises. Celles dont l'effectif dépassait deux mille salariés dépensaient en moyenne, sur la même période, 3,75 % de leur masse salariale tandis que les entreprises de deux cent cinquante à cinq cents salariés ne dépensaient « que » 2,5 % de leur masse salariale (cf. A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes* : DARES analyses 2015-014, p. 4).

(374) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 10, I, 13°, b) : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(375) Avant le Code du travail de 2008, l'article L. 951-1, qui a remplacé l'ancien article L. 950-2, énumérait notamment les dépenses de formation imputables sur la participation légale.

(376) Cour des comptes, Rapport public thématique, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, sept. 2008, p. 82. – J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *Dispensateurs de formation : une suspicion illégitime*, chron. 3, oct. 2008, spéc. p. 7, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(377) L'évaluation de cette métamorphose ne pourra être menée que deux ans après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 (G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 19).

(378) V. *supra*, n° 198.

(379) V. *supra*, n° 491.

(380) C. comptes, 8 sept. 2014, réf. n° 70779, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour le financement des plans de formation des entreprises*, p. 3.

(381) V. *supra*, n° 291.

(382) C. défense, art. L. 4221-5. Cet article permet à l'employeur d'imputer sur sa participation légale au financement de la formation professionnelle continue le maintien de tout ou partie de la rémunération du réserviste pendant son absence pour formation suivie dans le cadre de la réserve opérationnelle et des prélèvements sociaux afférents à cette absence.

de la formation. Celui-ci peut être désormais conçu autrement que par référence à l'imputabilité fiscale. Cette évolution favorise l'innovation pédagogique⁽³⁸³⁾ et juridique. AXA France a ainsi pu dégager un budget complémentaire d'investissement formation d'environ 30 millions d'euros sur trois ans afin de financer l'accompagnement des métiers en évolution⁽³⁸⁴⁾. Le groupe ENGIE s'est doté d'un mécanisme original de péréquation entre sociétés du groupe, grâce à la création d'un fonds « mutualisateur » doté d'un budget de 10 millions d'euros par an, qui s'ajoute à une enveloppe annuelle globale consacrée à la formation de 100 millions d'euros⁽³⁸⁵⁾.

641. – Décision. En l'absence de sources externes de financement de la formation professionnelle, par exemple en raison de l'intervention partielle d'un OPCA, les entreprises sont obligées de prendre en charge tout ou partie des frais de formation⁽³⁸⁶⁾. Le coût global de la formation peut être important mais n'empêche pas les employeurs de recourir à des formations jugées nécessaires au développement de leurs activités⁽³⁸⁷⁾. Si des contraintes juridiques existent et imposent parfois aux entreprises de financer des formations⁽³⁸⁸⁾, la délimitation d'un budget global consacré à celle-ci relève toutefois du pouvoir discrétionnaire de l'employeur⁽³⁸⁹⁾.

§ 2. – Les financements des particuliers

642. – Quantité non négligeable. Statistiquement, les dépenses des ménages en matière de formation sont élevées⁽³⁹⁰⁾ et ne cessent de croître⁽³⁹¹⁾. Elles représentent 4 % du financement global de la formation professionnelle en France, soit, en 2012, près de 1,3 milliard d'euros⁽³⁹²⁾. Les versements opérés sont le fait des salariés (I) et, plus modestement, des demandeurs d'emploi (II). En raison de l'augmentation de la pression fiscale pesant sur les ménages⁽³⁹³⁾, certains ont proposé de transposer aux

(383) V. *supra*, n° 197.

(384) Accord 17 mars 2016, sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels conclu au sein d'AXA France, art. 18.1, p. 33/104 : *Liaisons soc. quot.* 2016, n° 17068, p. 2-3.

(385) *Liaisons soc. Europe* 2016, n° 399, p. 2-3. Par ailleurs, le groupe s'engage à assurer une formation qualifiante à au moins deux tiers des salariés chaque année. L'objectif est mesuré dans chaque société. De plus, chaque société doit identifier les salariés n'ayant pas réalisé de formation qualifiante depuis les trois dernières années afin d'en analyser les raisons avec le salarié.

(386) V., par ex. pour la mise en place de parcours certifiants au sein de Tati ayant coûté 8 millions d'euros, salaires compris, financée à moitié par l'OPCA Forco (V. Grasset-Morel, *Les parcours de formation s'installent dans les entreprises : FPC Actualités* 2016, n° 117, p. 4).

(387) Cette situation se vérifie particulièrement dans les grandes entreprises (C. Seiler [ss dir.], *Le plan de formation dans les entreprises : de la formalité à l'outil stratégique*, Étude réalisée par Semaphores pour le Commissariat général à la stratégie et à la prospective [CGSP], juin 2013, p. 32-33).

(388) V. *supra*, nos 202 et s.

(389) L'employeur est libre de choisir l'organisme de formation, déclaré ou en voie de l'être, chargé d'assurer la formation des salariés (cf. C. trav., art. L. 6351-1 A).

(390) Elle se rapproche, à 300 millions d'euros près, de l'ensemble des financements assurés par Pôle emploi et l'Unédic.

(391) Il s'agit d'ailleurs de la dépense la plus difficile à évaluer car elle ne comprend pas, notamment, les frais de documentation et d'informatique (P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 21).

(392) Ce montant comprend les financements des ménages en faveur des apprentis qui s'élevaient, en 2012, à 200 millions d'euros (A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes : DARES Analyses 2015-014*, p. 2 et 9).

(393) OCDE, *La chute des recettes tirées de l'impôt sur les bénéfices des sociétés entraîne un accroissement de la pression sur les particuliers*, déc. 2015. – Adde, M. Charrel et C. Guélaud, *La pression fiscale atteint des sommets en France : Le Monde* 5 déc. 2015, n° 22048.

particuliers le modèle du crédit d'impôt mis au point, en matière de formation, au profit des entreprises⁽³⁹⁴⁾. Cette proposition mériterait d'être sérieusement étudiée avant d'être mise en œuvre.

I. – Les financements des salariés

643. – Diversité des modes de financement. Les salariés peuvent financer leurs formations de diverses manières. Si le Code du travail n'est pas précis sur ce point, il les incite toutefois à abonder eux-mêmes leur compte personnel de formation⁽³⁹⁵⁾. En outre, lorsque les financements des OPACIF sont insuffisants pour prendre en charge tout ou partie des frais de formation engagés *via* un congé individuel de formation, les salariés peuvent pallier cette insuffisance⁽³⁹⁶⁾. Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a d'ailleurs constaté que le financement d'un particulier pose moins de difficultés lorsqu'il est partiel et organisé dans le cadre d'un congé individuel de formation que lorsqu'il est envisagé dans le cadre du service public de l'emploi⁽³⁹⁷⁾. Une personne physique peut dépenser jusqu'à 5 000 € pour le financement d'une action de formation suivie *via* un congé individuel de formation⁽³⁹⁸⁾. En outre, les salariés peuvent financer leurs formations en dehors de tout dispositif d'accès. Il en va ainsi lorsqu'une entreprise avance des frais de formation à un salarié avant de les récupérer par le biais d'une compensation sur son salaire⁽³⁹⁹⁾. Ce mécanisme, autorisé par les tribunaux, permet même à l'employeur de saisir des fonds au-delà de la fraction saisissable des rémunérations.

II. – Les financements des demandeurs d'emploi

644. – Nébuleuse. Moins pratiqué que pour la formation des salariés⁽⁴⁰⁰⁾, le financement direct de formations par les demandeurs d'emploi n'est cependant pas exclu. Il peut être lui aussi organisé grâce aux abondements du titulaire d'un compte personnel de formation⁽⁴⁰¹⁾. Cette méthode existait déjà du temps du DIF portable lorsqu'un « reste à charge » était financé par un demandeur d'emploi⁽⁴⁰²⁾. En dehors de ces hypothèses, la prise en charge de formations par les demandeurs

(394) P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 41. – V. pour un encouragement à l'utilisation des ressources disponibles sur le compte épargne-temps ou générées par l'épargne salariale pour les affecter au financement d'une formation éligible au CPF : J.-M. Luttringer, *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique* : Dr. soc. 2014, p. 972, spéc. p. 978.

(395) C. trav., art. L. 6323-4, II, 2°. – Sur les abondements au compte personnel de formation, V. *supra*, nos 205 et s.

(396) V. *supra*, n° 287.

(397) CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 63 : « Il est étonnant (au sens où aucun cadre légal ou réglementaire ne semble justifier cette différence de traitement) de voir la simplicité avec laquelle les FONGECIF gèrent avec la personne la question d'un éventuel reste à charge alors que le sujet semble tabou ou, en tout cas, très difficilement identifié et géré au sein du service public de l'emploi ».

(398) Ph. Dole, *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques : Semaine sociale Lamy 2010*, suppl. n° 1434, p. 46, spéc. p. 51. D'ailleurs, le montant restant à la charge du salarié est susceptible de varier considérablement selon l'OPACIF qui prend en charge une même demande de financement.

(399) CA Paris, pôle 6, 5^e ch., 28 févr. 2013, n° 11/11357 : JSL 2013, n° 343, p. 28, obs. S. Dougados.

(400) CNEFOP, *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1, p. 63.

(401) C. trav., art. L. 6323-4, II, 2°. – Sur les abondements au compte personnel de formation, V. *supra*, nos 205 et s.

(402) B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 43.

d'emploi n'est encadrée par aucun texte. Cette indifférence ne constitue cependant pas un obstacle à son développement : les ménages ont financé en 2012 à hauteur de 270 millions d'euros la formation des demandeurs d'emploi⁽⁴⁰³⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Les financements bilatéraux

645. – Notion, régime. Une personne qui finance une formation est en droit d'attendre un « retour sur investissement ». Si elle ne peut l'obtenir, elle sera dissuadée d'effectuer un tel effort, spécialement lorsque celui-ci est important. Afin d'éviter un gaspillage des budgets de formation, les entreprises se sont inspirées d'une notion tirée du droit public pour recourir au mécanisme de la clause de dédit-formation (§ 1). Ne devant pas conduire à l'asservissement des bénéficiaires de formation, elle est soumise à un régime particulièrement strict (§ 2).

§ 1. – La notion de clause de dédit-formation

646. – Histoire de la notion. Le mécanisme de la clause de dédit-formation a été inventé en 1930 par le droit de la fonction publique⁽⁴⁰⁴⁾ afin d'imposer aux agents qui bénéficient d'une scolarité dans une école de fonctionnaires l'engagement de servir l'administration pendant un certain nombre d'années⁽⁴⁰⁵⁾. La violation de l'engagement pris impose de verser à l'État une somme, communément appelée « pantoufle »⁽⁴⁰⁶⁾, qui comprend généralement les frais de formation et les traitements perçus au cours de la scolarité⁽⁴⁰⁷⁾. Instauré pour les élèves d'écoles militaires⁽⁴⁰⁸⁾,

(403) A. Delort et O. Mesnard, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2012 – baisse de la dépense en faveur des jeunes* : DARES Analyses 2015-014, p. 9.

(404) CE, 28 févr. 1930, *Bertier* : *Rec. CE* 1930, p. 237 ; D. 1930, jurispr. p. 255 : « Considérant que si les élèves-ingénieurs du génie rural sont dispensés de frais d'études à l'École supérieure d'électricité et à l'École supérieure du génie rural et s'ils reçoivent un traitement pendant la durée de leur passage dans cette école, la double charge assumée ainsi par l'État a pour but, comme ne pouvait l'ignorer le requérant, d'assurer la formation et le recrutement du corps des ingénieurs du génie rural ; qu'il en est de même de la charge supplémentaire qu'a supportée l'État en payant au sieur Bertier son traitement pendant la durée de son service militaire ; que ces avantages impliquaient ainsi l'obligation pour le sieur Bertier d'entrer effectivement au service de l'État comme ingénieur du service rural ; qu'il s'est soustrait à cette obligation en donnant sa démission sans avoir jamais rempli ces fonctions ; qu'une créance égale au montant des avantages dont il avait bénéficié est ainsi née au profit de l'État et que le ministre de l'Agriculture a pu légalement prendre l'arrêté attaqué pour en assurer le recouvrement ».

(405) J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique, État, collectivités locales, Hôpitaux*, Dalloz, 7^e éd., 2012, p. 178, n^{os} 264 et s.

(406) J.-M. de Forges, *Droit de la fonction publique*, PUF, coll. « Droit fondamental », 1986, p. 139, n^o 113, note 36. – J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique, État, collectivités locales, Hôpitaux*, Dalloz, 7^e éd., 2012, p. 179, n^o 266.

(407) J.-M. de Forges, *Droit de la fonction publique*, PUF, coll. « Droit fondamental », 1986, p. 139, n^o 113, note 36.

(408) L. 16 avr. 1930, portant fixation du budget général de l'exercice 1930-1931, art. 152 : JO 17 avr. 1930, p. 4230 : « Les élèves français de l'école polytechnique, de l'école spéciale militaire, de l'école navale, de l'école des élèves ingénieurs mécaniciens de la marine et de l'école principale du service de santé de la marine sont entretenus gratuitement dans ces établissements. Seront tenus au remboursement des frais supportés par l'État à leur profit : ceux de ces élèves qui, pour une cause quelconque, autre que pour inaptitude physique reconnue, quitteraient l'école ou ne satisferaient pas aux examens de sortie ; ceux qui, ayant satisfait audits examens, n'auraient accepté aucun service public à la sortie de l'école ou ne resteraient pas, sauf le cas de réforme pour raisons de santé, au moins dix ans après leur sortie de l'école dans les services militaires ou dans le service public civil dans lequel ils auraient été admis d'après leur rang de

ce dispositif nécessite une intervention législative ou réglementaire⁽⁴⁰⁹⁾, ce qui n'empêche pas son développement au-delà des frontières de la fonction publique d'État⁽⁴¹⁰⁾. L'agent peut être appelé à souscrire un engagement⁽⁴¹¹⁾ qui ne change pas une situation par principe réglementaire en une situation de nature contractuelle⁽⁴¹²⁾.

647. – Le mécanisme précédent a été repris par les employeurs de droit privé, au moins à partir de 1950⁽⁴¹³⁾. Sans jamais avoir été condamnées par la jurisprudence⁽⁴¹⁴⁾, ces clauses ont été qualifiées tardivement de clauses de dédit-formation⁽⁴¹⁵⁾, le juge préférant auparavant les décrire⁽⁴¹⁶⁾ plutôt que de les enfermer dans une catégorie juridique déterminée⁽⁴¹⁷⁾.

648. – **Définition du dédit-formation.** Appliqué à la formation professionnelle, le dédit prend la forme d'une clause par laquelle « un employeur, qui finance la formation de l'un de ses salariés, lui impose le remboursement de tout ou partie des sommes ainsi investies s'il devait quitter l'entreprise avant l'expiration de la période d'amortissement »⁽⁴¹⁸⁾. Le Code du travail n'utilise pas formellement la notion de clause de dédit-formation⁽⁴¹⁹⁾ mais plutôt celles de clause de remboursement à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail⁽⁴²⁰⁾ ou de clause financière convenue entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation, applicable en cas de démission⁽⁴²¹⁾.

649. – **Objet de la clause de dédit-formation.** La clause de dédit-formation est uniquement destinée à ne pas permettre au salarié de conserver sans contrepartie le bénéfice d'une formation⁽⁴²²⁾. Elle a « pour effet et non pour finalité de dissuader le

classement de sortie. Le montant des frais à rembourser sera fixé par décret, compte tenu du prix de revient de la pension, de la valeur du trousseau et d'une quote-part des frais généraux d'enseignement ».

(409) J.-M. Auby, J.-B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique, État, collectivités locales, Hôpitaux*, Dalloz, 7^e éd., 2012, p. 179, n° 265.

(410) V. dans la fonction publique hospitalière : D. n° 91-1301, 19 déc. 1991, relatif aux modalités de remboursement des frais de formation d'un agent ayant souscrit un engagement de servir dans la fonction publique hospitalière, art. 6 : *JO* 26 déc. 1991, p. 16919 : « Dans le cas où l'agent qui a bénéficié des dispositions prévues à l'article 3 rompt tout lien avec la fonction publique hospitalière avant la fin de son engagement de servir, il rembourse à l'établissement qu'il quitte les sommes perçues pendant sa formation, proportionnellement au temps de service lui restant à accomplir. Ledit établissement les rétrocède au fonds pour l'emploi hospitalier ».

(411) CE, sect., 31 mars 1981, n° 21789, *Dame Friocourt* : *Rec. CE* 1981.

(412) CE, 4^e et 1^{re} ss-sect. réunies, 10 déc. 1975, n° 93293, *Lorizon*.

(413) V. pour la conclusion d'une clause de dédit-formation dans un contrat d'apprentissage : CA Paris, 7 oct. 1960 : D. 1961, somm. p. 72 : « Il est normal et équitable qu'un organisme n'ayant pas de but philanthropique et qui a engagé des frais onéreux pour la formation d'un spécialiste, sans contrepartie d'un travail réel, prévoit le remboursement des dépenses si de tels frais ne sont pas amortis ultérieurement par l'obligation mise à la charge de ce spécialiste de consacrer pendant un certain temps à cette société l'expérience qu'il a acquise grâce à elle ».

(414) V. *infra*, n° 658.

(415) Cass. soc., 17 juill. 1991, n° 88-40.201 : *Bull. civ.* 1991, V, n° 373 : *RJS* 10/1991, n° 1072 ; D. 1991, 225 ; *Cah. soc. barreau Paris* 1991, 193, A 44.

(416) V. toutefois pour l'utilisation de la notion de dédit : Cass. soc., 6 nov. 1969 : *Bull. civ.* 1969, V, n° 592, 2 arrêts. La notion de dédit est ici utilisée pour caractériser ce qui est dû par le salarié à l'employeur en application du contrat mais non pour qualifier ou décrire le mécanisme dans son ensemble.

(417) Cass. soc., 18 mars 1970, n° 69-40.189 : *Bull. civ.* 1970, V, n° 207. – Cass. soc., 18 juin 1981, n° 78-40.939 : *Bull. civ.* 1981, V, n° 587. – Cass. soc., 12 mai 1982, n° 80-40.790, *Merienne c/ Sté Géoservices hydrologie*, non publié au bulletin. – Cass. soc., 23 nov. 1983, n° 81-41.607 : *Bull. civ.* 1983, V, n° 576.

(418) Ch. Radé, *Droit du travail*, Montchrestien-Lextenso, coll. « Focus droit », 5^e éd., 2011, p. 69.

(419) A. Coëuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 254, n° 333.

(420) Cf. C. trav., art. L. 6325-15.

(421) Cf. C. trav., art. R. 2241-9, 8^e.

(422) Cass. soc., 23 nov. 1983, n° 81-41.607 : *Bull. civ.* 1983, V, n° 576.

salarié de quitter trop tôt l'entreprise »⁽⁴²³⁾. Elle peut avoir aussi, indirectement, un effet anticoncurrentiel⁽⁴²⁴⁾, mais tel n'est pas son objet : elle a « pour seul effet économique de reporter sur l'entreprise qui débauche les frais exposés par l'employeur initial »⁽⁴²⁵⁾. Pour se protéger contre un risque de concurrence, il existe la clause de non-concurrence, qui n'est pas exclusive d'une clause de dédit-formation⁽⁴²⁶⁾.

650. – Définition du dédit. Qualifier la clause de dédit-formation de clause de dédit suppose de définir préalablement cette notion⁽⁴²⁷⁾. Substantif masculin tiré du verbe dédire, le dédit trouve son origine dans le latin *dicere* qui signifie « dire », « exprimer par la parole ». La notion de dédit est polysémique, ce qui ne facilite ni son appréhension ni sa compréhension. Le vocabulaire Capitant définit d'abord le dédit comme : 1) « la faculté accordée à un contractant de ne pas exécuter son obligation, de s'en délier sous les conditions légalement ou conventionnellement prévues » ; 2) « l'action de se dédire », donc « l'exercice de cette faculté » ; 3) ce qui est « dû par celui qui use d'une faculté de dédit »⁽⁴²⁸⁾. Inséré dans un contrat⁽⁴²⁹⁾, le dédit prend la forme d'une clause qui confère à une partie « la faculté de se délier de ses engagements sans intervention judiciaire »⁽⁴³⁰⁾. Ce droit de repentir⁽⁴³¹⁾ peut être qualifié de « droit de rétractation conventionnel » qui a un coût, le dédit qu'il faudra payer⁽⁴³²⁾, ce qui peut légitimer l'appellation de « prix de la rétractation »⁽⁴³³⁾. Le dédit suppose toutefois « qu'un engagement préalable ait été pris, et implique pour le débiteur le choix entre la rétractation et l'exécution »⁽⁴³⁴⁾. La clause est stipulée dans « l'intérêt du débiteur qui a seul le choix entre l'exécution et le retrait du contrat »⁽⁴³⁵⁾.

651. – Oppositions à la qualification de dédit. La qualification de la clause de dédit-formation comme véritable clause de dédit a été contestée, notamment parce qu'elle n'est pas stipulée dans l'intérêt du débiteur⁽⁴³⁶⁾. Ajoutant à la confusion, un

(423) F. Bousez, *La proportionnalité en droit du travail, in Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, 2011, p. 127, n° 184.

(424) P. Lokiec, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Thémis », 2011, p. 317, n° 341 : « Par l'introduction d'une telle clause, l'employeur se prémunit contre le risque de voir un salarié qu'il vient de former à grands frais, partir pour la concurrence en démissionnant à l'issue de la formation. »

(425) F. Gaudu, *Fidélité et rupture : Dr. soc.* 1991, p. 419, n° 20.

(426) Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909, *Sté Flandre Air c/ Régis-Constant* : *Bull. civ.* 2002, V, n° 169 ; *RJS* 11/2002, n° 1270 ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 85, p. 388 ; *Dr. soc.* 2002, p. 902, obs. J. Savatier.

(427) Le professeur Boyer explique que le Code civil ignore la notion de dédit puisqu'il ne la vise, au moins de façon directe, nulle part. L'auteur énonce qu'il n'y a rien d'étonnant à cela : en 1804 « la force obligatoire du contrat comme le consensualisme étaient de valeur presque religieuse » d'où la réticence à ce qu'une partie puisse « se délier par sa seule volonté » : L. Boyer, *La clause de dédit*, in *Mél. P. Raynaud*, Dalloz, Sirey, 1985, p. 41 et s.

(428) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015, p. 308.

(429) Selon un auteur, la faculté de dédit peut être « insérée en toutes matières. (...) Au-delà des dispositions textuelles, il est malaisé de justifier toute prohibition de la clause ». Cf. L. Boyer, *La clause de dédit*, in *Mél. P. Raynaud*, Dalloz, Sirey, 1985, p. 41, spéc. p. 48.

(430) Ph. Malaurie, L. Aynès et Ph. Stoffel-Munck, *Les obligations*, LGDJ-Lextenso, 6^e éd., 2013, p. 456, n° 885.

(431) L. Boyer, *La clause de dédit*, in *Mél. P. Raynaud*, Dalloz, Sirey, 1985, p. 41.

(432) P. Malinvaud, D. Fenouillet et M. Mekki, *Droit des obligations*, LexisNexis, 13^e éd., 2014, p. 106, n° 136.

(433) F. Terré, Ph. Simler et Y. Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, 11^e éd., 2013, p. 528, n° 479.

(434) *Ibid.*

(435) Ph. Malaurie, L. Aynès et Ph. Stoffel-Munck, *Droit des obligations*, LGDJ-Lextenso, 8^e éd., 2016, p. 524, n° 919.

(436) M.-N. Rouspide-Katchadourian, *Le juge et le contrat de travail, essai sur la relecture judiciaire d'un contrat*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. social », t. 62, 2014, préf. B. Teyssié, p. 328, n° 742 : « La clause de dédit-formation n'est pas une véritable clause de dédit. Elle n'autorise pas la rétractation ; elle n'offre pas au salarié la liberté de sortir du contrat. Il dispose "déjà" de cette liberté : le droit de démissionner est inhérent au contrat de travail. À l'inverse, la clause de dédit-formation restreint ce droit. Elle tend à instituer une obligation de stabilité et à en indemniser l'inexécution éventuelle.

parlementaire a utilisé lors des débats qui ont précédé le vote de la loi du 31 décembre 1991, la dénomination de clause pénale⁽⁴³⁷⁾ en sus de celle de dédit-formation⁽⁴³⁸⁾. Les deux notions, parce qu'elles ont des finalités distinctes, ne sauraient être confondues, même si leur distinction « extrêmement nette en théorie, s'obscurcit lorsqu'on la met à l'épreuve de la pratique »⁽⁴³⁹⁾.

652. – Distinction entre clause de dédit et clause pénale⁽⁴⁴⁰⁾. Hormis le fait que clauses de dédit et clauses pénales offrent un droit d'option à l'une des parties⁽⁴⁴¹⁾, elles se distinguent nettement : 1) les causes des deux clauses sont différentes ; la clause de dédit permet l'inexécution d'un contrat alors que la clause pénale assure son exécution⁽⁴⁴²⁾ ; ce faisant, cette dernière a un caractère comminatoire en ce qu'elle représente une menace, destinée à faire pression sur le débiteur ; elle resserre le lien contractuel tandis que le dédit permet sa destruction ; 2) la clause de dédit est stipulée au profit du débiteur alors que la clause pénale l'est au profit du créancier ; 3) la clause de dédit organise la disparition de la convention alors que la clause pénale n'a pas d'incidence sur la formation et l'existence des obligations contractées ; 4) l'exercice de l'option relève en matière de dédit d'un pouvoir discrétionnaire du débiteur alors que le jeu de la clause pénale passe par une inexécution contractuelle⁽⁴⁴³⁾ ; 5) le débiteur du dédit paye un prix alors que la somme due en application d'une clause pénale a le caractère de dommages-intérêts ; 6) la clause de dédit est en principe temporaire alors que la clause pénale a vocation à s'appliquer pendant toute la durée d'exécution d'un contrat.

653. – Ces distinctions étant opérées, il convient de rechercher de quelle qualification le dédit-formation se rapproche le plus, sachant qu'il ne répond à l'ensemble

Le juge devrait donc exercer son pouvoir de correction, sur le fondement de l'article 1152, alinéa 2, du Code civil, à l'égard de l'indemnité de dédit-formation dont le montant est manifestement "excessif ou dérisoire". Son intervention devrait respecter certaines conditions ».

(437) V. pour une qualification de clause pénale du dédit-formation : M. Miné et D. Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 26^e éd., 2014, p. 335. – P. Déjean, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989, p. 23. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 177, n° 290.

(438) L. Souvet, Débats, Sénat, séance 10 déc. 1991 : JO Sénat CR 11 déc. 1991, p. 5166-5167 : « Il s'agit ici des clauses de "dédit-formation". La Cour de cassation, dans un arrêt du 17 juillet 1991, a, en effet, mis en évidence une difficulté liée à la mise en œuvre du dédit-formation. Lorsque l'entreprise a versé le montant minimal légal de sa participation à la formation professionnelle, le reversement de la somme prévue par la clause pénale en cas de démission du salarié nouvellement formé placera l'entreprise dans la position d'avoir effectué un versement insuffisant, ce qui l'exposera à des pénalités. (...) Par ailleurs, l'Assemblée nationale a inséré une disposition qui vise à interdire toute clause pénale lorsque la formation est suivie dans le cadre du co-investissement ».

(439) D. Mazeaud, *La notion de clause pénale*, thèse Paris XII, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 223, 1992, préf. F. Chabas, p. 175, n° 321.

(440) La distinction entre clause pénale et clause de dédit est d'autant plus délicate en matière de dédit-formation qu'il s'agit, d'une part, d'un contrat à exécution successive et, d'autre part, pour le salarié, d'une obligation de faire. En conséquence, l'exercice du dédit en cours d'exécution du contrat prend la forme d'un droit de résiliation unilatéral, n'opérant que pour l'avenir, ce qui enlève un élément caractéristique du dédit, à savoir qu'il entraîne la disparition du contrat (L. Boyer, *La clause de dédit*, in *Mél. P. Raynaud*, Dalloz, Sirey, 1985, p. 41, spéc. p. 48). En outre, la clause pénale offre en principe au créancier le choix entre l'exécution forcée et le paiement de l'indemnité forfaitaire contractuellement prévue (D. Mazeaud, *La notion de clause pénale*, thèse Paris XII, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 223, 1992, préf. F. Chabas, p. 174, n° 319). En matière de dédit-formation, la voie de l'exécution forcée est automatiquement fermée puisqu'il s'agirait d'une atteinte à une liberté fondamentale (cf. C. civ., art. 1221. *Adde*, C. civ., art. 1142 anc.).

(441) D'un point de vue conceptuel, ces droits d'option peuvent être offerts aux deux parties.

(442) D. Mazeaud, *La notion de clause pénale*, thèse Paris XII, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 223, 1992, préf. F. Chabas, p. 172, n° 313.

(443) Y. Pagnerre, *L'extinction unilatérale des engagements*, thèse Paris II, EPA, 2012, préf. J.-M. Olivier, avant-propos B. Teyssié, p. 85, n° 57 : « On ne saurait confondre la sanction d'une inexécution du libre exercice d'un droit de repentir assorti d'un prix. Dans le premier cas, la situation est illicite, qu'elle prenne ou non la forme d'une manifestation de volonté ; dans le second cas, elle est licite ».

des éléments constitutifs ni de l'une ni de l'autre des clauses précédemment évoquées. En effet, le dédit-formation ne peut être qualifié de clause pénale car le départ du salarié ne résulte pas nécessairement d'une faute de sa part. En outre, le caractère comminatoire de la clause est extrêmement réduit puisqu'elle ne doit pas faire peser une contrainte trop forte sur le salarié⁽⁴⁴⁴⁾. L'éventuel paiement réalisé par le salarié ne peut être qualifié de dommages-intérêts tant son évaluation est détachée de la notion de préjudice. Le dédit-formation ne peut pas davantage être qualifié de dédit : il ne s'agit pas d'une clause temporaire et il est stipulé au profit du créancier, non du débiteur. En outre, il ne permet pas au débiteur de ne pas s'exécuter, mais l'autorise à s'exécuter différemment.

654. – Obligation alternative⁽⁴⁴⁵⁾ ? Le débiteur d'une clause de dédit-formation pouvant exécuter son obligation de deux façons distinctes, la porte est-elle ouverte à la qualification d'obligation alternative, le débiteur s'engageant à rester au sein de l'entreprise pendant une certaine durée ou à verser une somme au créancier, ces deux objets étant considérés par les parties comme équivalents⁽⁴⁴⁶⁾ ? Ce faisant, le rôle de garantie assigné à l'obligation alternative serait assuré, le créancier bénéficiant d'une double garantie au titre de la même obligation⁽⁴⁴⁷⁾. Cette qualification doit cependant être écartée⁽⁴⁴⁸⁾, car elle impose d'exclure tout commencement d'exécution tant que le choix entre les deux objets n'a pas été opéré⁽⁴⁴⁹⁾, que celui-ci appartienne au débiteur ou au créancier⁽⁴⁵⁰⁾. Si le débiteur d'une obligation alternative choisit la première branche de celle-ci, il ne peut ensuite opter pour la seconde. Or, en matière de dédit-formation, une telle construction est inenvisageable : l'engagement définitif de servir reviendrait à priver le salarié de la faculté de démissionner. Au surplus, il est difficilement concevable de considérer les deux obligations en jeu comme équivalentes, l'entreprise préférant bénéficier des services du salarié formé plutôt que d'obtenir une somme d'argent⁽⁴⁵¹⁾.

655. – Le dédit-formation, un dédit *sui generis*⁽⁴⁵²⁾. L'impossible qualification du dédit-formation en clause de dédit, clause pénale ou obligation alternative conduit

(444) V. en ce sens : D. Mazeaud, *La notion de clause pénale*, thèse Paris XII, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 223, 1992, préf. F. Chabas, p. 176, n° 333 : « De fait, même si le débiteur peut se sentir économiquement contraint, il reste que juridiquement il est titulaire d'un droit d'option en vertu duquel il a toute liberté d'exécuter ou de se rétracter. » – V. égal., sur la privation de la liberté de démissionner du salarié, *infra*, n° 675.

(445) Nous remercions vivement Samuel Van der Vlist de nous avoir suggéré cette idée.

(446) M.-J. Gebler, *Les obligations alternatives* : RTD civ. 1969, 1, spéc. p. 2 : « Une obligation alternative ne peut naître que si les parties acceptent de considérer comme équivalentes deux prestations différentes. Ainsi, celui qui cherche avant tout à faire un placement d'argent dans une œuvre d'art achètera volontiers soit un tableau de Picasso soit un tableau de Botticelli ». – V. égal. sur les obligations alternatives : L. Bineau, *Les obligations alternatives en droit privé* : LPA 6 juin 2002, n° 113, p. 9.

(447) M.-J. Gebler, *Les obligations alternatives* : RTD civ. 1969, 1, spéc. p. 4 : « L'incertitude n'atteint donc pas l'obligation elle-même mais seulement son objet ».

(448) V. égal. en ce sens : C. Lefer, *Les droits potestatifs dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Paris II, 2016, ss dir. J.-M. Olivier, spéc. p. 223, n° 237.

(449) M.-J. Gebler, *Les obligations alternatives* : RTD civ. 1969, 1, spéc. p. 7 : « L'obligation ne peut donc pas être exécutée tant que le choix n'a pas été fait. Le créancier non titulaire de l'option ne peut entreprendre aucune mesure d'exécution forcée sur un des biens compris dans l'obligation tant que son contractant n'a pas choisi ».

(450) C. civ., art. 1307-1, al. 1^{er} : « Le choix entre les prestations appartient au débiteur ». – *Adde*, C. civ., art. 1190 anc. : « Le choix appartient au débiteur, s'il n'a pas été expressément accordé au créancier ».

(451) En effet, l'entreprise ne peut disposer à sa guise des sommes reçues en application d'une clause de dédit-formation (V. *infra*, n° 696).

(452) V. pour une absence de qualification de clause de dédit : F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 215, n° 255. Les auteurs utilisent la qualification de clause de formation.

à l'analyser en un dédit *sui generis*⁽⁴⁵³⁾. Partagé entre les impératifs légaux, conventionnels, jurisprudentiels et contractuels, le dédit-formation présente un caractère singulier. En outre, la diversité des clauses rend impossible toute systématisation. À une notion spécifique s'attache un régime spécifique.

§ 2. – Le régime de la clause de dédit-formation

656. – **Licéité, conditions, effets.** Les conditions de validité des clauses de dédit-formation (II), dont la licéité est, dans son principe, reconnue (I), ne se justifient qu'au regard des effets de semblables stipulations (III).

I. – La licéité des clauses de dédit-formation

657. – **Droit interne et de l'Union européenne.** La licéité des clauses de dédit-formation a été reconnue après bien des débats en France (A) et dans le cadre de l'Union européenne (B).

A. – La licéité des clauses de dédit-formation en droit interne

658. – **Licéité de principe des clauses de dédit-formation.** Les clauses de dédit-formation, en ce qu'elles peuvent restreindre la liberté du salarié de rompre le contrat de travail, auraient pu être jugées illicites. En effet, la liberté du travail est « garantie par la Constitution » ; il s'agit d'un principe constitutionnel⁽⁴⁵⁴⁾, même si celui-ci n'a jamais été expressément reconnu par le Conseil constitutionnel⁽⁴⁵⁵⁾. En outre, on connaît la sévérité dont fait preuve la Cour de cassation pour sanctionner toute atteinte à la liberté de démissionner même lorsqu'elle résulte du seul

(453) V. Sur le caractère ambivalent de la clause de dédit-formation : A. Martinon, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, thèse Paris II, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 48, 2005, préf. B. Teyssié, p. 443, n° 559 : « En définitive, le droit positif attribue à la clause de dédit-formation la nature de clause de dédit et le régime de la clause pénale. Ainsi, sa validité est assurée :

– qualifiée de clause de dédit, elle implique la possibilité pour le salarié de choisir entre l'exécution de l'obligation de stabilité et la démission assortie du remboursement des frais de formation ;

– qualifiée de clause pénale, elle offre au juge la faculté de réduire le montant, lorsque l'indemnisation prévue par les parties fait obstacle au droit du salarié de démissionner ».

V. également D. Mazeaud, *La notion de clause pénale*, thèse Paris XII, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 223, 1992, préf. F. Chabas, p. 179, n° 328 : « Il est clair qu'une telle stipulation n'a de clause de dédit que le nom. Elle ne ménage pas en faveur du débiteur un droit de repentir, la liberté de rétracter son consentement et ainsi d'anéantir le contrat. La somme payée par le salarié qui rompt le contrat avant terme n'est pas simplement le prix d'une option que lui confère le contrat. Il s'agit purement et simplement d'une clause pénale. L'examen des diverses fonctions assignées à cette stipulation induit[] une telle qualification », comp. D. Mazeaud, *Les clauses pénales en droit du travail : Dr. soc.* 1994, p. 343, spéc. p. 347, n° 20 : « Clause pénale et clause de dédit-formation doivent donc être distinguées et la jurisprudence qui les assimile et qui applique à celle-ci l'article 1152, al. 2 est critiquable ».

(454) Cass. soc., 19 nov. 1996, n° 94-19.404 : *Bull. civ.* 1996, V, n° 392.

(455) A. Vidal-Naquet, *Sources constitutionnelles des libertés : JCl. Libertés*, ss dir. F. Picod et P. Wachsmann, Fasc. 20, août 2007, n° 26. V. également, O. Desaulnay, *L'application de la Constitution par la Cour de cassation*, thèse Pau, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 84, 2009, préf. P. Bon, p. 219, n° 539 : « Le Conseil constitutionnel n'a pas reconnu valeur constitutionnelle à la liberté du travail alors que celle-ci régit les rapports de travail depuis la Révolution et a indirectement entraîné, en réaction contre ses excès, la reconnaissance de certains droits d'exercice collectif des travailleurs. Il est singulier de constater qu'alors que les droits collectifs des travailleurs ont désormais pleine valeur constitutionnelle, la reconnaissance par le Conseil constitutionnel de celle de la liberté du travail demeure en suspens » ; p. 156, n° 366 : « Le cinquième alinéa du Préambule n'est pas d'un très grand secours pour le juge dans la mesure où il ne consacre que le droit d'obtenir un emploi » ; p. 250, n° 607 : « L'invocation du principe constitutionnel de la liberté du travail a permis au juge de justifier un changement radical dans sa jurisprudence se traduisant par une intervention croissante dans la sphère contractuelle ».

versement d'une prime⁽⁴⁵⁶⁾. Elle a pourtant admis la licéité de la clause de dédit-formation⁽⁴⁵⁷⁾, d'abord implicitement⁽⁴⁵⁸⁾, puis explicitement en 1981⁽⁴⁵⁹⁾ et 1983⁽⁴⁶⁰⁾.

659. – La licéité des clauses de dédit-formation a été consacrée par la loi du 31 décembre 1991⁽⁴⁶¹⁾. Les dispositions relatives à la négociation quinquennale de branche⁽⁴⁶²⁾ sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés⁽⁴⁶³⁾ imposaient dès l'origine⁽⁴⁶⁴⁾ que cette négociation porte sur les conditions d'application « dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'action dans le cadre du plan de formation »⁽⁴⁶⁵⁾. La volonté du législateur d'encadrer les clauses de dédit-formation par les accords de branche fait écho à celle des partenaires sociaux, la loi du 31 décembre 1991 transposant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet de la même année⁽⁴⁶⁶⁾, lequel imposait d'examiner

(456) Cass. soc., 18 avr. 2000, n° 97-44.235 : *Bull. civ.* 2000, V, n° 141 : « Une société ne peut sauf à pratiquer une sanction pécuniaire illicite, sans porter atteinte à la liberté de travail de la salariée, subordonner le maintien du droit à la prime de fin d'année à la condition de la présence de la salariée dans l'entreprise ».

(457) V. pour une position favorable à cette solution : A. Jeammaud, *La place du salarié individu dans le droit français du travail*, in N. Aliprantis et F. Kessler (ss dir.), *Le droit collectif du travail : Mélanges H. Sinay*, Peter Lang, 1994, p. 347, spéc. p. 361 : « Ces stipulations ne dérogent *in pejus* à aucune norme du droit étatique. Si elles renforcent la sujétion du salarié, c'est en affaiblissant, le cas échéant, sa position juridique dans le jeu de certaines règles légiférées ».

(458) Cass. soc., 18 mars 1970, n° 69-40.189 : *Bull. civ.* 1970, V, n° 207. – Cass. soc., 6 nov. 1969 : *Bull. civ.* 1969, V, n° 592, 2 arrêts : « Que même si le dédit convenu pouvait ne pas être dû en tant que tel, le salarié ne pouvait prétendre conserver sans aucune contrepartie le bénéfice des avantages découlant de la formation professionnelle acquise aux frais de l'entreprise, qui avait déjà exécuté l'obligation qui lui incombait de ce chef ».

(459) Cass. soc., 18 juin 1981, n° 78-40.939 : *Bull. civ.* 1981, V, n° 587 : « Attendu cependant, d'une part, que l'engagement par la salariée de rester pendant trois ans au service de la société en contrepartie de sa formation professionnelle était licite ».

(460) Cass. soc., 23 nov. 1983, n° 81-41.607 : *Bull. civ.* 1983, V, n° 576 : « Le salarié qui avait bénéficié de la formation professionnelle, dont la société avait avancé le coût, conservait la faculté de rompre à tout moment le contrat de travail ; que la stipulation du remboursement des frais, uniquement destinée à ne pas lui permettre de conserver sans contrepartie le bénéfice de la formation, n'était pas illicite, en l'absence de modalités spéciales non alléguées ni réalisées en l'espèce ». Dans cette affaire, le salarié s'était pourtant engagé à accepter les autres stages que la société pouvait ultérieurement lui proposer avec la même condition de remboursement, ce qui, en raison de l'obligation de conclure une convention particulière avant le début de la formation, ne serait plus possible aujourd'hui.

(461) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi : *JO* 4 janv. 1992, p. 168. – V. égal. sur ce point : Ch. Radé, *Droit du travail et responsabilité civile*, thèse Bordeaux IV, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 282, préf. J. Hauser, 1997, p. 163-164, n° 256. – A. Cœuret, B. Gauriau et M. Miné, *Droit du travail*, Sirey, 3^e éd., 2013, p. 254, n° 333. – P. Étienne, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 379.

(462) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991 préc., art. 12.

(463) En 1991, cette négociation était quinquennale et devait porter sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 a abaissé la périodicité de la négociation de cinq à trois ans en même temps qu'elle a renuméroté l'article L. 933-2 qui est devenu l'article L. 934-2 du Code du travail.

(464) Ce texte a été modifié successivement par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 et a été abrogé au 1^{er} mai 2008 par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, relative au Code du travail dans sa partie législative. Au sein du nouveau Code du travail, l'article L. 934-2 a été scindé en deux : d'une part, l'article L. 2241-6 et, d'autre part, l'article R. 2241-9. Toutefois, l'alinéa de cet article relatif au dédit-formation n'a jamais été modifié.

(465) C. trav., art. R. 2241-9, 8°.

(466) L. Souvet, rapporteur de la commission des affaires sociales du Sénat, Débats, Sénat, séance 5 nov. 1991 : *JO Sénat* CR 6 nov. 1991, p. 3456. « Le projet de loi présente une particularité : il concerne principalement la formation professionnelle puisqu'il vise, en grande partie, à transposer dans la loi l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. »

les modalités du dédit-formation compte tenu des spécificités des entreprises de chaque branche⁽⁴⁶⁷⁾.

660. – Contestations doctrinales de la licéité des clauses de dédit-formation. En dépit de la reconnaissance de la licéité des clauses de dédit-formation, celle-ci est parfois contestée : « l'obligation que contracte le salarié est en réalité, l'obligation de rester au service de l'entreprise pendant un certain temps ; l'obligation de verser une somme d'argent n'est que la sanction de cette obligation, qui est illicite puisqu'elle constitue une renonciation au droit de démissionner, droit d'ordre public. L'obligation étant illicite, sa violation ne peut entraîner aucune conséquence juridique »⁽⁴⁶⁸⁾.

661. – Nullité légale de la clause de dédit-formation dans les contrats de professionnalisation. La clause de dédit-formation insérée dans un contrat de professionnalisation est nulle par l'effet de la loi⁽⁴⁶⁹⁾. Cette interdiction est justifiée par le fait que le contrat de professionnalisation a pour objet le suivi d'une formation⁽⁴⁷⁰⁾. Cette prohibition pourrait également s'appliquer au contrat d'apprentissage⁽⁴⁷¹⁾ et plus généralement à tous les contrats⁽⁴⁷²⁾ qui poursuivent la même finalité⁽⁴⁷³⁾. Tel n'est pourtant pas le choix du législateur⁽⁴⁷⁴⁾. La nullité explicite de la clause de dédit-formation prévue pour les contrats de professionnalisation renforce sa licéité de principe. Si le législateur prohibe l'insertion d'une telle clause dans les contrats de professionnalisation, c'est qu'il les autorise implicitement dans les autres contrats de travail⁽⁴⁷⁵⁾.

(467) ANI 3 juill. 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, art. 40-1 : « Les négociateurs examineront notamment les points suivants : les modalités du dédit-formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles...), compte tenu des spécificités des entreprises de la branche ».

(468) J. Pélessier, *La liberté du travail* : Dr. soc. 1990, p. 19, spéc. p. 25. – Adde : A. Martinon, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, thèse Paris II, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 48, 2005, préf. B. Teyssié, p. 442, n° 559. « Or, de quelle obligation initiale est-il question ? D'une obligation de stabilité dont le salarié est débiteur, obligation *a priori* contraire à l'ordre public social. Comment admettre qu'une clause puisse garantir l'efficacité d'une obligation intrinsèquement illicite ? La validité de la clause de dédit-formation devrait être remise en cause puisqu'elle constitue une renonciation au droit d'ordre public de démissionner ». – G. Auzeo et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 30^e éd., 2015, p. 271, n° 235.

(469) C. trav., art. L. 6325-15.

(470) C. trav., art. L. 6325-1.

(471) Cass. soc., 30 juin 1965 : *Bull. civ.* 1965, n° 513. Cet arrêt pourtant publié au bulletin semble marqué par les circonstances de l'espèce au point d'en limiter très fortement la portée : « Que dès lors qu'ils constataient que l'entreprise n'avait pas établi que cet apprentissage, qui n'avait duré qu'un peu plus d'un mois, lui avait occasionné des frais, les juges du fond ont pu en déduire, après licenciement de dame Y... de la seule initiative de la société, sans aucun motif prouvé, que la rétention de la somme ainsi versée n'était pas justifiée et, en conséquence, qu'elle devait être restituée ». – V. cependant pour une admission de la licéité d'une clause de dédit-formation insérée dans un contrat d'apprentissage : CA Paris, 7 oct. 1960 : *D.* 1961, somm. p. 72.

(472) L'ancien article L. 981-10, alinéa 4 du Code du travail avait vocation à jouer, avant son abrogation par la loi du 4 mai 2004, pour les contrats d'insertion en alternance. Étaient compris dans cette catégorie, les contrats de qualification, les contrats d'adaptation et les contrats d'orientation (V. *supra*, n° 398).

(473) V. en ce sens : P. Lokiec, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Thémis », 2011, p. 317, n° 341, note 5. – L. Gamet, *Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi – Contribution à l'étude des contrats de travail spéciaux*, thèse Lyon II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 385, 2002, préf. J.-M. Béraud, p. 211, n° 419.

(474) Cependant, il sera sans doute malaisé pour l'employeur de rapporter la preuve qu'il a engagé des frais de formation qui vont au-delà de ses obligations légales et conventionnelles. V. en ce sens : CA Montpellier, ch. soc., 18 mars 2003, n° 02/01347, *Haen c/ Sté Clinique Saint-Pierre*. – CA Montpellier, ch. soc., 13 nov. 2002, n° 01/01653, *Sté Clinique Saint-Pierre c/ Fabrega*.

(475) V. CA Versailles, 7 janv. 2010, 5^e ch., n° 07/04891. L'exception prévue doit être interprétée strictement. La seule circonstance commune d'un financement extérieur « ne suffit pas à inclure le contrat de travail de l'intéressé dans cette catégorie exclusive des clauses de dédit ».

662. – Clause de dédit-formation et CDD. L'insertion de clauses de dédit-formation dans des contrats de travail à durée déterminée présente-t-elle un intérêt ? Lorsqu'ils sont à durée déterminée, les contrats de travail ne peuvent en principe être rompus avant l'échéance du terme, sauf accord des deux parties⁽⁴⁷⁶⁾ ou si le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée⁽⁴⁷⁷⁾. À défaut, la rupture ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi⁽⁴⁷⁸⁾. L'employeur peut obtenir un surcroît d'indemnisation dès lors qu'il a engagé des frais de formation et parvient à démontrer que, de ce fait, il a subi un préjudice plus important. La clause aurait cependant l'intérêt de soustraire l'évaluation de ce préjudice au pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

663. – Fondements constitutionnels de la licéité des clauses de dédit-formation. Un dernier argument peut être ajouté afin d'asseoir la licéité des clauses de dédit-formation. Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de se prononcer sur la rupture des contrats de droit privé à durée indéterminée dans sa décision relative à la loi sur le PACS⁽⁴⁷⁹⁾. Il a décidé à cette occasion que « si le contrat est la loi commune des parties, la liberté qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 justifie qu'un contrat de droit privé à durée indéterminée puisse être rompu unilatéralement par l'un ou l'autre des contractants, l'information du cocontractant, ainsi que la réparation du préjudice éventuel résultant des conditions de la rupture, devant toutefois être garanties »⁽⁴⁸⁰⁾. Cette solution s'applique pleinement au contrat de travail, du moins lorsqu'il est à durée indéterminée. Le Conseil précise « qu'il appartient au législateur, en raison de la nécessité d'assurer pour certains contrats la protection de l'une des parties, de préciser les causes permettant une telle résiliation, ainsi que les modalités de celle-ci, notamment le respect d'un préavis »⁽⁴⁸¹⁾. Dans le champ des relations de travail, des limites légales au droit du salarié de résilier unilatéralement le contrat de travail ont été posées. L'obligation pour le salarié de respecter un préavis⁽⁴⁸²⁾ ou la possibilité pour l'employeur de bénéficier de dommages et intérêts lorsque le salarié rompt abusivement le contrat travail⁽⁴⁸³⁾ constituent des limites au droit de rompre unilatéralement le lien de droit établi. Celles-ci se justifient par le droit à l'information du cocontractant et par son droit à réparation⁽⁴⁸⁴⁾ protégé par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen⁽⁴⁸⁵⁾.

(476) C. trav., art. L. 1243-1 : « Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ».

(477) C. trav., art. L. 1243-2. La clause pourrait présenter un intérêt dans ce cas précis.

(478) C. trav., art. L. 1243-3.

(479) Cons. const., 9 nov. 1999, n° 99-419 DC ; JO 16 nov. 1999, p. 16962 ; *RTD civ.* 2000, 109, obs. J. Mestre et B. Fages.

(480) Cons. const., 9 nov. 1999, n° 99-419 DC, préc., consid. 61.

(481) *Ibid.*

(482) C. trav., art. L. 1237-1.

(483) C. trav., art. L. 1237-2.

(484) *Cah. Cons. const.* 2000, n° 8, p. 7 et s., spéc. p. 12. « Le droit à réparation du partenaire délaissé est-il assuré ? Si tel n'était pas le cas, la rupture unilatérale contreviendrait à l'article 4 de la Déclaration (la liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui), que le Conseil a eu déjà l'occasion d'appliquer en constitutionnalisant le principe énoncé à l'article 1382 du Code civil ».

(485) DDHC 1789, art. 4 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi. »

664. – La réparation du préjudice né de la rupture du contrat peut être assurée par le versement à l'employeur d'une somme destinée à compenser un financement non amorti. Ce mécanisme, reconnu par la loi et encadré par la négociation collective, répond aux exigences formulées par le Conseil constitutionnel⁽⁴⁸⁶⁾.

B. – La licéité des clauses de dédit-formation en droit de l'Union européenne

665. – **Libre circulation des travailleurs.** Le droit de l'Union européenne s'intéresse au régime du remboursement des frais de formation imposés aux salariés sous l'angle de la libre circulation des travailleurs⁽⁴⁸⁷⁾, notamment en matière sportive⁽⁴⁸⁸⁾. Dans une espèce, la Cour de cassation française avait demandé à la Cour de Luxembourg si le principe de libre circulation des travailleurs s'opposait à une disposition de droit national en application de laquelle un joueur « espoir » qui signe, à l'issue de sa période de formation, un contrat de joueur professionnel avec un club d'un autre État membre de l'Union européenne, peut être contractuellement exposé à devoir payer des dommages-intérêts⁽⁴⁸⁹⁾. Dans l'affirmative, il est demandé à la Cour de justice si la nécessité d'encourager le recrutement et la formation des jeunes joueurs professionnels constitue un objectif légitime ou une raison impérieuse d'intérêt général de nature à justifier la restriction apportée au jeu de la libre circulation⁽⁴⁹⁰⁾. Après avoir rappelé sa jurisprudence selon laquelle l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne trouve à s'appliquer lorsqu'une norme est émise par une personne qui n'est pas une autorité publique⁽⁴⁹¹⁾, la Cour de justice précise qu'une norme, telle que la Charte du football professionnel, qui au cas d'espèce présente le caractère d'une convention collective, relève du champ d'application de l'article 45⁽⁴⁹²⁾. La disposition évoquée est donc constitutive « d'une restriction à la libre circulation des travailleurs assurée à l'intérieur de l'Union »⁽⁴⁹³⁾. Or,

(486) V. en ce sens les commentaires de J. Mestre et B. Fages : « C'est rappeler, s'agissant des contrats dans lesquels aucun terme n'a été prévu, que la liberté de pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui implique un droit de résiliation unilatérale qui, aussi fondamental soit-il, fait cependant l'objet d'un contrôle attentif. (...) Le Conseil constitutionnel insiste sur la nécessaire transparence qui doit entourer la cessation des relations contractuelles, de même que sur la possibilité de mettre en jeu la responsabilité civile afin de réparer les conséquences dommageables d'une rupture abusive ». Obs. ss Cons. const., 9 nov. 1999, n° 99-419 DC : JO 16 nov. 1999, p. 16962 ; RTD civ. 2000, 109.

(487) TFUE, art. 45 : JOUE 26 oct. 2010 n°s C 326/65 et s. – V. not. sur la libre circulation des travailleurs : B. Teysse, *Droit européen du travail*, LexisNexis, 5^e éd., 2013, p. 106, n° 209. – P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2^e éd., 2014. – S. Hennion, M. Le Barbier-Le Bris et M. Del Sol, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013. – J.-M. Servais, *Droit social de l'Union européenne*, Bruylant, 2^e éd., 2011. – M. Schmitt, *Droit du travail de l'Union européenne*, Larcier, 2012. – E. Dubout et A. Maitrot de la Motte (ss dir.), *L'unité des libertés de circulation*, in *varietate concordia*, Bruylant, 2013.

(488) CJUE, Gde ch., 16 mars 2010, aff. C-325/08 (*Olivier Bernard c/ Olympique lyonnais, Newcastle UFC*) : Rec. CJUE 2010, I, p. 02177 ; concl. E. Sharpston ; *Europe* 2010, comm. 165, note D. Simon ; JCP S 2010, 1216, note F. Mandin. – J. Zylberstein, *L'arrêt Olivier Bernard : une avancée significative pour la formation des sportifs* : RMCUE 2010, p. 653 ; D. 2010, 1189, note F. Buy, égal. rééd. in D. 2010.1917.

(489) Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-42.023 : Bull. civ. 2008, V, n° 149 ; RJS 10/2008, n° 1015, p. 826.

(490) La chambre sociale de la Cour de cassation est, d'une certaine façon, plus souple que la cour d'appel de Lyon qui avait eu à connaître de l'affaire avant le pourvoi (CA Lyon, 26 févr. 2007, n° 03/06278 : RDT 2007, p. 377, note D. Jacotot), puisque cette dernière estimait que « l'article 23 de la Charte du Football professionnel était disproportionné par rapport à la protection, aussi légitime soit-elle, des intérêts du club formateur qui, même s'il a dispensé au joueur une formation coûteuse, n'est pas fondé à exiger qu'il travaille obligatoirement pour lui ».

(491) CJCE, plén., 15 déc. 1995, aff. C-415/93, *Union royale belge des sociétés de football association e.a. c/ Bosman e.a.* : Rec. CJCE 1995, I, p. 04921, pt 82.

(492) CJUE, Gde ch., 16 mars 2010, aff. C-325/08 : Rec. CJUE 2010, I, 02177, préc. pt 32.

(493) *Ibid.*, pt 37.

une mesure ne peut être admise que si elle poursuit « un objectif légitime compatible avec le traité et se justifie par des raisons impérieuses d'intérêt général. Encore faut-il, en pareil cas, que l'application d'une telle mesure soit propre à garantir la réalisation de l'objectif en cause et n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif »⁽⁴⁹⁴⁾. Or, il convient de reconnaître comme légitime l'objectif consistant à encourager le recrutement et la formation des jeunes joueurs⁽⁴⁹⁵⁾ car la perspective de percevoir « des indemnités de formation est de nature à encourager les clubs de football à rechercher des talents »⁽⁴⁹⁶⁾. La Cour va même au-delà de ce qu'autorise la Cour de cassation française lorsqu'elle admet que le dispositif en débat peut tenir compte des frais supportés par les clubs pour former « tant les futurs joueurs professionnels que ceux qui ne le deviendront jamais »⁽⁴⁹⁷⁾.

Le système en cause est néanmoins jugé incompatible avec la libre circulation des travailleurs s'il emporte paiement au club formateur non d'une indemnité de formation, mais de dommages-intérêts⁽⁴⁹⁸⁾ dont le montant est indépendant des coûts réels de formation supportés par le club⁽⁴⁹⁹⁾ : l'éventuelle perception de tels dommages-intérêts va « au-delà de ce qui est nécessaire pour encourager le recrutement et la formation des jeunes joueurs ainsi que pour financer ces activités »⁽⁵⁰⁰⁾. De ce défaut de proportionnalité le juge français va tirer la conséquence en écartant la stipulation conventionnelle en vigueur faute que le montant des dommages-intérêts soit en rapport avec le coût de la formation dispensée et soit fixé au moment de la signature du contrat de formation⁽⁵⁰¹⁾. La portée de cette décision en matière de clause de dédit-formation doit être relativisée⁽⁵⁰²⁾. En l'espèce étaient en cause non une véritable clause de dédit-formation insérée dans un contrat de travail, mais des indemnités conventionnelles de formation ayant vocation à jouer en cas de non-conclusion d'un nouveau contrat de travail⁽⁵⁰³⁾. Les dispositifs évoqués

(494) *Ibid.*, pt 38.

(495) *Ibid.*, pt 39.

(496) *Ibid.*, pt 41.

(497) *Ibid.*, pt 45. Dans ses conclusions, l'avocat général semblait pourtant vouloir limiter l'indemnité demandée aux seuls frais réellement exposés par le club pour assurer sa formation ; concl. E. Sharpston présentées le 16 juillet 2009, pts 57 et 58 : « Je soulignerai que, si le joueur lui-même était tenu de payer une indemnité de formation, son montant devrait être calculé sur la seule base du coût de sa propre formation, sans tenir compte des coûts de formation globaux. S'il est nécessaire de former n joueurs pour en obtenir un qui réussisse sur le plan professionnel, alors le coût supporté par le club assurant la formation (et l'économie réalisée par le nouveau club) correspond au coût de la formation de ces n joueurs. Une indemnisation entre clubs fondée sur ce coût semble appropriée et proportionnée. Cependant, pour le joueur individuel, seul le coût de sa propre formation paraît devoir être pris en considération. En résumé, la nécessité d'encourager le recrutement et la formation de jeunes joueurs de football professionnels peut justifier que le joueur formé soit tenu de payer une indemnité de formation s'il ne se conforme pas à son obligation de demeurer, au terme de sa formation, durant une période spécifiée (et non exagérément longue), dans le club qui a assuré cette formation. Cependant, tel sera le cas seulement si la somme concernée est basée sur les coûts réels de formation supportés par le club ayant assuré la formation et/ou économisés par le nouveau club et, dans la mesure où l'indemnité doit être payée par le joueur lui-même, limitée au coût restant dû de la formation individuelle ».

(498) La Cour constate au point 47 de l'arrêt que les dommages-intérêts étaient appréciés non par rapport aux coûts de formation que le club formateur avait supportés mais « au regard de la totalité du préjudice subi par le club », sur la base d'une évaluation fondée sur des critères qui n'étaient pas précisés à l'avance.

(499) CJUE, Gde ch., 16 mars 2010, aff. C-325/08 : *Rec. CJCE* 2010, I, 02177, préc. pt 46.

(500) *Ibid.*, pt 48.

(501) Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 07-42.023 : *Bull. civ.* 2010, V, n° 217 : *RJS* 12/2010, n° 967, p. 860.

(502) J.-Ph. Lhernould et D. Martin, *L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale* : *RJS* 6/2010, p. 425.

(503) En ce sens V. D. Jacotot, *L'interdiction de conclure un contrat de joueur professionnel avec un club autre que celui qui a assuré la formation du joueur* : *RDT* 2007, p. 377, note ss CA Lyon, 26 févr. 2007, n° 03/06278. « Le bénéficiaire de la formation, qui abandonne la perspective d'une carrière professionnelle, n'est débiteur d'aucune indemnité. Cette architecture contractuelle se différencie singulièrement de la clause de dédit-formation ».

se distinguent par leur source et parce qu'ils ont vocation à jouer dans des circonstances différentes. En outre, du fait de son application au sport professionnel⁽⁵⁰⁴⁾, l'arrêt prend en considération des éléments⁽⁵⁰⁵⁾ qui ne le seraient pas dans d'autres domaines⁽⁵⁰⁶⁾. Enfin, les stipulations conventionnelles de l'espèce étaient assises sur un texte législatif spécial, aujourd'hui devenu l'article L. 211-5 du Code du sport⁽⁵⁰⁷⁾.

666. – Il convient de conclure à la licéité des clauses de dédit-formation en droit de l'Union européenne⁽⁵⁰⁸⁾ dès lors qu'elles sont justifiées par l'objectif consistant à encourager la formation, à condition qu'elles n'aillent pas au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour atteindre cet objectif. La régularité de la clause suppose que le dédit soit calculé par rapport aux coûts réels de formation sans tenir compte des coûts globaux exposés par l'entreprise pour assurer la formation de son personnel.

II. – Les conditions de validité des clauses de dédit-formation

667. – **Le fond et la forme.** Les clauses de dédit-formation obéissent de longue date à des conditions de fond (A) mais aussi, depuis une dizaine d'années, à des conditions de forme (B).

A. – Les conditions de fond

668. – **Régime prétorien.** La clause de dédit-formation n'est licite que dans la mesure où elle constitue « la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective et où elle n'a pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner »⁽⁵⁰⁹⁾. Une condition supplémentaire tenant à la proportionnalité du montant de l'indemnité de dédit aux frais de formation engagés a été ajoutée en 2002⁽⁵¹⁰⁾. Certaines des conditions posées tiennent à la cause des engagements réciproques des parties⁽⁵¹¹⁾ (1°) ; d'autres répondent à l'impératif de protection des droits du salarié (2°).

(504) Sur la spécificité de ce secteur : F. Mandin, *Conformité des indemnités de formation d'un jeune joueur au droit de l'Union* : JCP S 2010, 1216, note ss CJUE, Gde ch., 16 mars 2010, aff. C-325/08 : *Rec. CJUE* 2010, I, p. 02177.

(505) CJUE, Gde ch., 16 mars 2010, aff. C-325/08 : *Rec. CJUE* 2010, I, p. 02177, préc., pt 40. « Il convient de tenir compte, ainsi que l'a relevé M^{me} l'Avocat général aux points 30 et 47 de ses conclusions, des spécificités du sport en général et du football en particulier ainsi que de la fonction sociale et éducative de ces derniers. La pertinence de ces éléments est, en outre, corroborée par leur mention à l'article 165, paragraphe 1, second alinéa, TFUE ». Cette disposition du traité prévoit en effet que « l'union contribue à la promotion des enjeux européens du sport, tout en tenant compte de ses spécificités, de ses structures fondées sur le volontariat ainsi que de sa fonction sociale et éducative ».

(506) Sauf dans le cas d'une réglementation ayant un caractère purement sportif (CJCE, 14 juill. 1976, aff. 13-76, *Dona c/ Mantero* : *Rec. CJCE* 1976, I, p. 01333, pt 14. – CJCE, plén., 15 déc. 1995, aff. C-415/93 : *Rec. CJCE* 1995, I, p. 04921, pt 127. Sur cette question V. également J. Zylberstein, *L'arrêt Olivier Bernard : une avancée significative pour la formation des sportifs* : *RMCUE* 2010, p. 653, spéc. p. 655), le sport n'est pas exempté du droit de l'Union européenne lorsqu'il constitue une activité économique : CJUE, Gde ch., 16 mars 2010, aff. C-325/08 : *Rec. CJUE* 2010, I, p. 02177, préc., pts 27 et 28 : « Il y a lieu de rappeler, tout d'abord, que, compte tenu des objectifs de l'Union, l'exercice des sports relève du droit de l'Union dans la mesure où il constitue une activité économique. C'est ainsi que, lorsqu'une activité sportive a le caractère d'une activité salariée ou d'une prestation de services rémunérée, ce qui est le cas de celle des sportifs semi-professionnels ou professionnels, elle tombe, plus particulièrement, dans le champ d'application des articles 45 TFUE et suivants, ou des articles 56 TFUE et suivants. »

(507) C. sport, art. L. 211-5.

(508) V. également en ce sens : F. Héas, *Droit du travail*, Larcier, 4^e éd., 2015, p. 202, n° 272.

(509) Cass. soc., 17 juill. 1991, n° 88-40.201 : *Bull. civ.* 1991, V, n° 373 : *RJS* 10/1991, n° 1072 ; *D.* 1991, 225 ; *Cah. soc. barreau Paris* 1991, 193, A 44.

(510) Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909, *Sté Flandre Air c/ Régis-Constant* : *Bull. civ.* 2002, V, n° 169 ; *RJS* 11/2002, n° 1270 ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 85, p. 388 ; *Dr. soc.* 2002, p. 902, obs. J. Savatier.

(511) A. Teissier, *La loyauté dans les relations individuelles de travail*, thèse dactyl. Paris II, 1997, ss dir. B. Teyssié, p. 332, n° 305.

1° La cause des engagements réciproques des parties

669. – Conformité de la clause à son objet. La cause de l'engagement doit être licite⁽⁵¹²⁾. Tel n'est pas le cas lorsque la clause a été insérée « dans le but de stabiliser un mouvement de personnel dû aux conditions de travail particulièrement difficiles »⁽⁵¹³⁾.

670. – Réalité des frais. L'engagement de fidélité du salarié est causé par la formation qu'il va recevoir. Dès lors que celle-ci est inexistante, insuffisante⁽⁵¹⁴⁾ ou incomplète⁽⁵¹⁵⁾, son engagement n'a plus de cause. Il en est délié. L'inachèvement de sa formation, s'il est constaté et est dû au fait de l'employeur, justifie le paiement d'une indemnité⁽⁵¹⁶⁾.

671. – Auteur du financement. La jurisprudence ne semble pas admettre d'alternative au financement patronal de l'action de formation. La théorie de la cause explique cette position⁽⁵¹⁷⁾ : le dédit ne se justifie que si le financement de la formation a été supporté par l'employeur. Il appartient en outre à celui-ci de rapporter la preuve que les frais de formation excèdent ses engagements obligatoires⁽⁵¹⁸⁾. Les juges du fond doivent s'assurer que les dépenses de formation dont l'employeur demande le paiement n'entrent pas dans le cadre des dépenses obligatoires dont il est tenu⁽⁵¹⁹⁾. Doivent être exclus du montant du dédit les frais de formation supportés par des tiers⁽⁵²⁰⁾ ou le salarié lui-même. Pour autant, le financement de la formation ne doit pas nécessairement être assuré exclusivement par l'entreprise⁽⁵²¹⁾. Le salarié peut y contribuer⁽⁵²²⁾, mais sa participation ne pourra être prise en compte dans le montant du dédit. La solution inverse relève-t-elle de l'enrichissement injustifié⁽⁵²³⁾ ? Il est permis d'en douter : 1) l'enrichissement

(512) C. civ., art. 1128, 3°. – *Adde*, C. civ., art. 1108, al. 5, anc.

(513) Cass. soc., 4 juin 1987, n° 84-43.639, non publié au bulletin : *Dr. ouvrier* 1989, p. 65. En l'espèce, une entreprise de transport d'hydrocarbures embauchait des chauffeurs n'ayant pas la qualification nécessaire à la tenue du poste, pour leur demander ensuite de suivre une formation moyennant dédit, les obligeant en définitive à rester dix-huit mois au minimum dans l'entreprise.

(514) CA Nancy, ch. soc., 19 sept. 2001, n° 99/03421 : *RJS* 1/2002, n° 125, p. 98. Le seul paiement d'un test d'évaluation ne justifie pas la stipulation d'une clause de dédit-formation.

(515) Cass. soc., 28 mars 1995, n° 91-45.088, non publié au bulletin : *Dr. soc.* 1995, p. 505.

(516) Cass. soc., 15 juin 2000, n° 98-42.873, non publié au bulletin. – L'employeur manque à ses obligations contractuelles et doit indemniser le salarié de son préjudice lorsqu'il interrompt une formation qu'il s'était engagé à financer intégralement. Le manquement est constaté alors même que l'engagement de l'employeur ne portait que sur le financement de la formation et non sur la réalisation de celle-ci.

(517) Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 94-43.195, non publié au bulletin : *RJS* 01/1998, n° 79. – F. Gaudu, *Fidélité et rupture* : *Dr. soc.* 1991, p. 419, n° 17.

(518) Cass. soc., 17 juin 1998, n° 96-42.570, non publié au bulletin.

(519) Cass. soc., 9 févr. 1994, n° 91-44.644, non publié au bulletin : *RJS* 3/1994, n° 284.

(520) Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 94-43.195, non publié au bulletin : *RJS* 01/1998, n° 79. En l'espèce il s'agissait de crédits de fonctionnement attribués par le ministère de la Santé. – J.-P. Chauchard, *La clause de dédit-formation ou le régime de liberté surveillée appliqué aux salariés* : *Dr. soc.* 1989, p. 388, spéc. p. 390, n° 7. – F. Gaudu, *Fidélité et rupture* : *Dr. soc.* 1991, p. 419, n° 17.

(521) CA Versailles, 7 janv. 2010, 5^e ch., n° 07/04891 : « Le financement intégral par l'employeur ne constitue pas une condition de validité d'une clause de dédit formation ; que la formulation de l'espèce qui exonère le salarié de toute charge financière, n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de bénéficier d'aides extérieures dès lors que sa charge réelle définitive excède sa participation obligatoire à la formation continue au regard de la loi ou de la convention collective ». – CA Paris, 18^e ch., A, 5 févr. 1992, n° 35568/91, SA C^e Générale d'informatique c/ M. Pierre Olivier Delahaye.

(522) G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 30^e éd., 2015, p. 271, n° 235.

(523) V. ant. à la réforme du droit des obligations s'agissant de l'enrichissement sans cause : J.-P. Chauchard, *La clause de dédit-formation ou le régime de liberté surveillée appliqué aux salariés* : *Dr. soc.* 1989, p. 388, spéc. p. 390, n° 7. – CA Versailles, 15^e ch., 27 avr. 2011, n° 10/02195. – CA Poitiers, ch. soc., 15 mars 2005, n° 03/02378, *Chevalier* c/ SA Centre Médico Chirurgical de l'Atlantique.

injustifié est un quasi-contrat⁽⁵²⁴⁾ ; il ne repose pas sur un accord de volontés⁽⁵²⁵⁾ ; 2) l'action *de in rem verso* est en principe subsidiaire⁽⁵²⁶⁾, car d'origine prétorienne⁽⁵²⁷⁾, ce qui n'est pas le cas en matière de dédit-formation ; 3) la charge de la preuve de l'enrichissement injustifié pèse sur le demandeur à l'action⁽⁵²⁸⁾, ce qui n'est pas le cas en matière de dédit⁽⁵²⁹⁾ ; 4) la restitution prévue en cas d'enrichissement injustifié se limite à la plus faible des deux sommes entre l'appauvrissement de l'un et l'enrichissement de l'autre⁽⁵³⁰⁾ ; ce mécanisme ne se confond en rien avec celui du dédit-formation, la sanction appliquée à un défaut de cause de la clause étant la nullité.

672. – Charges allant au-delà des obligations légales. L'engagement pris par l'employeur de financer une formation n'a une cause⁽⁵³¹⁾ que si ces frais vont « au-delà des dépenses imposées par la loi »⁽⁵³²⁾. La preuve de ce surcroît de dépenses incombe à l'employeur, sous le contrôle du juge⁽⁵³³⁾. Que représentent ces dépenses « imposées par la loi » ? L'article L. 6331-1 du Code du travail relatif aux obligations de financement des employeurs au développement de la formation professionnelle continue énonce, par renvoi, que le financement des actions de formation est assuré par le versement d'une contribution⁽⁵³⁴⁾ et grâce au financement direct d'actions « d'adaptation des salariés à leur poste de travail »⁽⁵³⁵⁾. Le financement de toute action de formation engagée sur ce second fondement relève du respect des obligations légales de l'employeur ; aucune clause de dédit-formation ne peut être insérée à ce titre, sous peine de nullité⁽⁵³⁶⁾.

(524) J. Carbonnier, *Droit civil*, t. 4, *Les obligations*, PUF, 21^e éd., 1998, p. 509, n° 307 : « Des éléments précis sont exigés pour qu'il y ait enrichissement sans cause et l'action de *in rem verso* n'est pas elle-même une sanction attrape-tout ».

(525) F. Terré, Ph. Simler et Y. Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, 11^e éd., 2013, p. 1083, n° 1026. – P. Malinvaud, D. Fenouillet et M. Mekki, *Droit des obligations*, LexisNexis, 13^e éd., 2014, p. 643-644, n° 813 : « Un contrat entre enrichi et appauvri, fût-il un simple contrat verbal, ou même entre l'enrichi et un tiers, constitue une juste cause d'enrichissement ».

(526) C. civ., art. 1303-3. – Il s'agit d'une condition inhérente à l'action et non d'une fin de non-recevoir au sens de l'article 122 du Code de procédure civile : Cass. 1^{re} civ., 4 avr. 2006, n° 03-13.986 : *Bull. civ.* 2006, I, n° 194.

(527) P. Malinvaud, D. Fenouillet et M. Mekki, *Droit des obligations*, LexisNexis, 13^e éd., 2014, p. 645, n° 815 : l'action a été instaurée par la jurisprudence « pour les cas où la loi n'a rien prévu, et non pas pour faire échec à certaines dispositions légales ».

(528) Cass. 1^{re} civ., 24 oct. 2006, n° 05-18.023 : *Bull. civ.* 2006, I, n° 439 ; *Defrénois* 2007, 1, 454, art. 38562, n° 30, obs. R. Libchaber : « Qu'en se déterminant ainsi alors qu'il incombait à M. Y... demandeur à l'action, d'établir que l'enrichissement procuré à M. X... par le financement litigieux était sans cause, partant qu'il n'avait pas agi dans une intention libérale à l'égard de celui-ci, la cour d'appel a violé, par fausse application, les textes et principes susvisés ».

(529) V. *supra*, n° 672.

(530) C. civ., art. 1303. – Adde, F. Terré, Ph. Simler et Y. Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, 11^e éd., 2013, p. 1123, n° 1074.

(531) A. Martinon, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, thèse Paris II, Dalloz, 2005, vol. 48, préf. B. Teyssié, p. 451-452, n° 570 : « L'obligation de stabilité du salarié est dépourvue de contrepartie, et donc de cause, si l'employeur est déjà tenu d'assurer et de financer une formation. L'employeur ne s'oblige pas dès lors que la loi ou la convention collective lui impose une obligation similaire ».

(532) Cass. soc., 17 juill. 1991, n° 88-40.201 : *Bull. civ.* 1991, V, n° 373 ; *RJS* 10/1991, n° 1072 ; *D.* 1991, 225 ; *Cah. soc. barreau Paris* 1991, 193, A 44.

(533) V. *supra*, n° 672.

(534) V. *supra*, nos 443 et s.

(535) C. trav., art. L. 6321-1, al. 1^{er}.

(536) V. en ce sens : A. Lyon-Caen, *Le droit et la gestion des compétences* : *Dr. soc.* 1992, p. 573, spéc. p. 580, n° 22. – P. Étienneot, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, 1994, ss dir. C. Marraud, p. 406-407. – O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 177 et 183, nos 289 et 299. – J. Savatier : *Dr. soc.* 2002, p. 902, obs. ss Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909 : *Bull. civ.* 2002, V, n° 169.

673. – La Cour de cassation n'applique pas toujours ce principe avec rigueur. Trois arrêts rendus le même jour⁽⁵³⁷⁾ (dont deux concernaient la même société⁽⁵³⁸⁾) sèment le doute sur le maintien de la condition de validité tenant au dépassement des obligations légales en matière de financement⁽⁵³⁹⁾. Étaient en débat des clauses relatives à l'amortissement d'actions d'adaptation au poste de travail⁽⁵⁴⁰⁾. Si les clauses ont été annulées, la justification utilisée surprend. La cour considère dans un premier temps qu'une action d'adaptation au poste de travail constitue « un temps de travail effectif et qu'elle donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération »⁽⁵⁴¹⁾. Dans un second temps, elle précise « que la clause qui prévoit qu'en cas de départ prématuré, le salarié devra rembourser les rémunérations qu'il a perçues durant sa formation est nulle »⁽⁵⁴²⁾. Autrement dit, ce qui entraîne la nullité de la clause n'est pas tant le fait qu'elle ait été insérée pour assurer le remboursement d'une action d'adaptation au poste de travail légalement obligatoire⁽⁵⁴³⁾, mais le fait qu'ait été prévu le remboursement des rémunérations⁽⁵⁴⁴⁾ perçues durant la formation⁽⁵⁴⁵⁾. Une clause insérée en vue « d'amortir » une action d'adaptation au poste de travail ne permettant pas le remboursement des rémunérations perçues durant la formation serait donc licite, en dépit des termes de l'article L. 6321-1, alinéa 1^{er} du Code du travail⁽⁵⁴⁶⁾, ce qui revient à faire peser sur le salarié le coût d'une obligation incombant à l'employeur⁽⁵⁴⁷⁾. Faut-il considérer que la jurisprudence soumettant la validité des clauses de dédit-formation au

(537) Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 247 ; *RJS* 1/2014, n° 65, p. 46 ; *JCP S* 2014, 1026, note L. Drai également disponible au *JCP E* 2014, 1054 ; *D.* 2013, 2527 ; *Dr. soc.* 2014, p. 77, obs. F. Canut ; *Lexbase hebdo éd. soc.* 2013, n° 546, note C. Willmann ; *Gaz. Pal.* 2014, n° 5-7, p. 28, note P. Le Cohu. – V. également sur cet arrêt les excellents commentaires du professeur Sébastien Tournaux in *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail* : *Dr. soc.* 2014, p. 11, spéc. p. 19. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-26.318, non publié au bulletin. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-15.003, non publié au bulletin.

(538) Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032, préc. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-15.003, préc.

(539) S. Tournaux, *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail* : *Dr. soc.* 2014, p. 11.

(540) V. sur ce point : A. Teissier, *La loyauté dans les relations individuelles de travail*, thèse dactyl. Paris II, 1997, ss dir. B. Teyslié, p. 334, n° 307.

(541) Cet énoncé n'est guère discutable au regard de l'article L. 6321-2 du Code du travail, visa de l'arrêt.

(542) Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 247 ; *RJS* 1/2014, n° 65, p. 46 ; *JCP S* 2014, 1026, note L. Drai, également disponible au *JCP E* 2014, 1054 ; *D.* 2013, 2527 ; *Dr. soc.* 2014, p. 77, obs. F. Canut ; *Lexbase hebdo éd. soc.* 2013, n° 546, note C. Willmann ; *Gaz. Pal.* 2014, n° 5-7, p. 28, note P. Le Cohu. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-26.318, non publié au bulletin. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-15.003, non publié au bulletin.

(543) Le commentaire de la Cour de cassation au mensuel du droit du travail illustre l'imperfection du raisonnement. Est en effet éludée la question de la charge du coût de la formation en tant qu'action d'adaptation au poste de travail. La logique retenue ne concerne que la durée du travail appliquée aux heures de formation : « Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise les conditions de validité de la clause de dédit-formation au regard du régime applicable aux heures de formation. En effet, aux termes de l'article L. 6321-2 du Code du travail, "toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération". La clause de dédit-formation stipulée en l'espèce méconnaissait ce texte en ce que, étendant son objet au-delà du remboursement des dépenses engagées pour la formation, elle mettait à la charge du salarié, en cas de départ prématuré, le montant de la rémunération versée pendant ladite formation et les charges sociales afférentes. Privant le salarié de la rémunération due au titre du travail accompli, cette clause était frappée de nullité » (*Mensuel du droit du travail* oct. 2013, n° 47).

(544) V. sur la possibilité d'insérer le montant des rémunérations pour des actions de formation ne relevant pas de l'adaptation au poste de travail : S. Tournaux, *Droit du travail*, Bréal, 2^e éd., 2014, p. 268, n° 298. – V. cependant : Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-17.127, non publié au bulletin.

(545) La Cour de cassation a pourtant relevé d'office le moyen. – V. en ce sens : S. Tournaux, *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail* : *Dr. soc.* 2014, p. 11, spéc. p. 19. – F. Canut : *Dr. soc.* 2014, p. 11.

(546) V. en ce sens : J.-M. Olivier, *Les clauses relatives à l'extinction du contrat de travail*, in B. Teyslié (ss dir.), *La négociation du contrat de travail*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2004, p. 67, n° 136, spéc. p. 79, n° 153.

(547) La doctrine n'a pas désapprouvé cette solution, à l'exception de deux auteurs : S. Tournaux, *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail* : *Dr. soc.* 2014, p. 11, spéc. p. 19. – F. Canut : *Dr. soc.* 2014, p. 11. Ce dernier

dépassement des obligations légales en matière de financement de la formation professionnelle continue est obsolète ? Dans l'attente d'une décision explicite en ce sens, il faut répondre par la négative à cette question.

2° La protection des droits du salarié

674. – Respect des obligations conventionnelles. Si certaines conventions collectives envisagent l'insertion de clauses de dédit-formation dans une logique de « responsabilité conjointe du salarié et de l'entreprise »⁽⁵⁴⁸⁾, d'autres limitent singulièrement le recours à cette technique contractuelle⁽⁵⁴⁹⁾ ou la cantonnent à des actions de formation financées exclusivement par l'entreprise⁽⁵⁵⁰⁾. Ces limitations conventionnelles naissent de l'obligation de négocier sur ce thème⁽⁵⁵¹⁾. La consultation des textes conventionnels, susceptibles d'évoluer régulièrement, est nécessaire avant d'envisager l'insertion d'une clause de dédit-formation⁽⁵⁵²⁾. Ainsi, une convention collective limite la clause aux formations d'au moins soixante-dix heures et impose qu'elle n'entraîne pas une période d'attachement du salarié à l'entreprise supérieure à deux années à compter de la fin du stage⁽⁵⁵³⁾. Une autre décide qu'un salarié placé en activité partielle et ayant trouvé un autre emploi peut quitter l'entreprise sans payer le montant du dédit stipulé⁽⁵⁵⁴⁾.

675. – Conservation par le salarié de la faculté de démissionner. La clause de dédit-formation ne doit pas avoir pour effet « de priver le salarié de la faculté de démissionner »⁽⁵⁵⁵⁾. La Cour de cassation distingue les clauses qui ont un effet dissuasif et celles qui ont un effet paralysant. Les premières sont licites⁽⁵⁵⁶⁾, les secondes

soulève cette question en proposant que les juges fondent leur analyse sur la nature de la formation plutôt que sur son coût.

(548) Accord 4 sept. 2002, relatif à la GPEC attaché à la CCN de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989, IDCC n° 1555, *Brochure JO* n° 3063, art. 7 : *BOCC* 2002/0046, étendu par A. 2 juin 2003 : *JO* 14 juin 2003, p. 10025.

(549) Accord 10 juin 2011, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie attaché à la CCN de la banque du 10 janvier 2000, IDCC n° 2120, *Brochure JO* n° 3161, titre 1^{er}, chapitre V : *BOCC* n° 2011/0038, étendu par A. 5 juill. 2012 : *JO* 12 juill. 2012, p. 11428 : « Le BP banque, le BTS banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit-formation ».

(550) Accord 19 nov. 1996, relatif à la formation professionnelle attaché à la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, IDCC n° 1424, *Brochure JO* n° 3099, art. 11 : *BOCC* 1997/106, étendu par A. 27 mai 1997 : *JO* 3 juin 1997, p. 9046 : « Les parties signataires, considérant, en outre, qu'une formation réussie est celle qui repose sur le partage de responsabilité entre l'entreprise et les salariés, donnent la possibilité aux entreprises de la branche de recourir, le cas échéant, aux techniques du co-investissement et du dédit formation sans pour autant pouvoir les cumuler sur une même action de formation ».

(551) C. trav., art. R. 2241-9, 8°. Sont comprises dans les négociations triennales de branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage les « conditions d'application des éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation ».

(552) *Infogec, Conserver un savoir-faire dans l'entreprise grâce à la clause de dédit-formation : CDE 2007, prat. 14.*

(553) CCN du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981, IDCC n° 1090, *Brochure JO* n° 3034, art. 1.23 ter, f) modifiée par l'avenant n° 57 du 7 juillet 2010, relatif aux dispositions conventionnelles en matière de salaire et de formation-qualification, art. 9 : *BOCC* 2010/0036, étendu par A. 21 déc. 2013 : *JO* 26 déc. 2010, p. 22745.

(554) Accord 16 oct. 2013, relatif à l'activité partielle des salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, IDCC n° 1486, *Brochure JO* n° 3018, art. 8 : *BOCC* n° 2013/0049, étendu par A. 8 avr. 2014, art. 4 : *JO* 17 avr. 2014, p. 6789 : « Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise. À la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté. L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le (la) salarié(e) était tenu(e) ».

(555) Cass. soc., 17 juill. 1991, n° 88-40.201 : *Bull. civ.* 1991, V, n° 373 ; *RJS* 10/1991, n° 1072 ; *D.* 1991, 225 ; *Cah. soc. barreau Paris* 1991, 193, A 44.

(556) Cass. soc., 23 nov. 1983, n° 81-41.607 : *Bull. civ.* 1983, V, n° 576 : « M. X qui avait bénéficié de la formation professionnelle, dont la société avait avancé le coût, conservait la faculté de rompre à tout moment le contrat de travail. Que

ne le sont pas. Cette distinction repose sur une analyse subjective conduite à partir de certains indices, tels le montant du dédit, la durée de l'engagement du salarié⁽⁵⁵⁷⁾ et sa capacité de remboursement⁽⁵⁵⁸⁾. L'existence ou non d'une clause de non-concurrence pourrait en relever.

676. – Proportionnalité. Il est en outre de jurisprudence constante que la clause de dédit-formation n'est licite que si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés⁽⁵⁵⁹⁾. La disproportion constatée entraîne la nullité de la clause, non la réduction du montant de l'indemnité prévue⁽⁵⁶⁰⁾.

B. – Les conditions de forme

677. – Énoncé du principe. La Cour de cassation a ajouté des conditions de forme aux exigences de fond auxquelles est subordonnée la validité des clauses de dédit-formation. Par un arrêt du 4 février 2004⁽⁵⁶¹⁾ dans lequel était en cause un accord d'entreprise fixant des durées d'amortissement variant selon les formations assurées, la juridiction suprême précise que « l'engagement du salarié de suivre une formation à l'initiative de son employeur, et en cas de démission, d'indemniser celui-ci des frais qu'il a assumés, doit, pour être valable, faire l'objet d'une convention particulière conclue avant le début de la formation et qui précise la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié ». Trois raisons justifient l'édiction de ces conditions de forme : 1) la clause informe le salarié⁽⁵⁶²⁾ de la portée de

la stipulation du remboursement des frais, uniquement destinée à ne pas lui permettre de conserver sans contrepartie le bénéfice de la formation, n'était pas illicite ».

(557) Y. Aubrée, *Rép. dr. trav. Dalloz, Contrat de travail, clauses particulières*, n° 106. – La jurisprudence a admis la validité d'une clause qui prévoyait que le salarié s'engageait à rester au service de l'employeur pendant une durée minimale de quatre ans (Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909, *Sté Flandre Air c/ Régis-Constant* : *Bull. civ.* 2002, V, n° 169 ; *RJS* 11/2002, n° 1270 ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 85, p. 388 ; *Dr. soc.* 2002, p. 902, obs. J. Savatier). De même, en l'absence de convention collective applicable prévoyant une durée moindre, « une durée de cinq ans, librement déterminée par les parties, n'apparaît pas excessive compte tenu du bénéfice que le pilote a tiré de la formation professionnelle » (CA Paris, 21^e ch., sect. A, 10 déc. 1990, n° 90/34276, *Sté Minerve c/ Gauthier*).

(558) F. Gaudu, *Fidélité et rupture* : *Dr. soc.* 1991, p. 419, n° 19. *Adde*, C. trav. anc., art. L. 932-1. Avant la loi du 4 mai 2004, la clause de dédit-formation n'était licite qu'à la condition que le salarié perçoive une rémunération supérieure à trois fois le salaire minimum de croissance.

(559) Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909, *Sté Flandre Air c/ Régis-Constant* : *Bull. civ.* 2002, V, n° 169 ; *RJS* 11/2002, n° 1270 ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 85, p. 388 ; *Dr. soc.* 2002, p. 902, obs. J. Savatier.

(560) J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud et E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4^e éd., 2008, p. 393, n° 85. – Un auteur relève que la Cour de cassation « pourrait se fonder sur l'article L. 1121-1 du Code du travail et exercer un véritable contrôle de proportionnalité » (M.-N. Rouspide-Katchadourian, *Le juge et le contrat de travail, essai sur la relecture judiciaire d'un contrat*, thèse Paris II, LGD), coll. « Bibl. dr. social », t. 62, 2014, préf. B. Teysié, p. 295, n° 508). – V. égal. I. Cornesse, *La proportionnalité en droit du travail*, thèse Montpellier I, Litec, 2001, coll. « Bibl. dr. entreprise », t. 52, préf. P.-H. Antonmattei, p. 99-100, n° 108 et p. 135-136, n° 153. Comp. P. Bailly, *L'égalité dans les relations individuelles de travail* : *RJS* 5/2014, p. 299, n° 2 : « Comme tous les droits reconnus au salarié, il ne peut être affecté par une décision de l'employeur qu'aux conditions prévues par l'article L. 1121-1 du Code du travail (...) qui n'est jamais visé dans les arrêts mais constitue la justification implicite de l'application généralisée du principe ». – Un arrêt se réfère expressément à l'article L. 1121-1 du Code du travail : CA Versailles, 2 déc. 2003, n° 2003/1505.

(561) Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-43.651 : *Bull. civ.* 2004, V, n° 40 ; *RJS* 4/2004, n° 438 ; *RDC* 2004, p. 720, note Ch. Radé ; *JCP E* 2004, 1096, note S. Béal et M.-N. Rouspide ; *JCP E* 2004, 1056, p. 1143, obs. F. Bousez ; *Cah. soc. barreau Paris* 2004, A 30, n° 159, p. 170, obs. F.-J. Pansier ; *TPS* 2004, comm. 103, obs. P.-Y. Verkindt ; *JSL* 2004, n° 143, p. 10, note M.-C. Halter ; *Semaine sociale Lamy* 2004, n° 1159, p. 14 ; *RPDS* 2004, n° 715, p. 346, obs. C. Ahumada. V. pour un simple résumé de l'arrêt : *D.* 2004.676 ; *JCP E* 2004, 502 ; *JCP G* 2004 IV, 1653.

(562) V. sur ce point : G. Auzero : *RDT* 2007, p. 450, note ss Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-16.647, non publié au bulletin : « On pourra s'étonner que, dans le silence de la loi, la Cour de cassation ait ainsi cédé aux sirènes du formalisme informatif. Ces exigences prétorienne procèdent en réalité de l'obligation précontractuelle d'information qui a pour objet de permettre à une personne d'exprimer un consentement éclairé. Obligation d'information qui est elle-même fondée

son engagement⁽⁵⁶³⁾ ; 2) elle évite que le recours au dédit ne soit systématique ; 3) elle facilite le contrôle de la validité de la clause par le juge⁽⁵⁶⁴⁾.

678. – Nécessité de conclure une convention particulière... La jurisprudence subordonne la validité de la clause à la formalisation d'une convention particulière⁽⁵⁶⁵⁾. Faut-il en déduire qu'elle ne peut pas être insérée dans le contrat de travail initial ? Certains le soutiennent, du moins si la clause est générale⁽⁵⁶⁶⁾, c'est-à-dire qu'elle vise toute formation à venir. La doctrine n'est majoritairement pas favorable à un excès de formalisme⁽⁵⁶⁷⁾, surtout si l'engagement du salarié commence par une formation⁽⁵⁶⁸⁾. La convention particulière peut prendre la forme d'une clause du contrat de travail, d'un avenant⁽⁵⁶⁹⁾ ou d'un contrat spécifique⁽⁵⁷⁰⁾ à la formation⁽⁵⁷¹⁾. En effet, « contrat dans le contrat, la clause de dédit-formation est bien une convention au sens de l'article 1101 du Code civil »⁽⁵⁷²⁾.

679. –... avant le début de la formation. La convention particulière doit être conclue « avant le début de la formation »⁽⁵⁷³⁾. Le salarié est ainsi informé « de la nature, du contenu et de la portée de son engagement et peut donc se déterminer en toute connaissance de cause »⁽⁵⁷⁴⁾. Toutefois, cette solution a un effet pervers : si une seule condition de validité – de forme ou de fond – fait défaut, l'antériorité de la conclusion de la convention par rapport au départ du salarié en formation ne permet aucune régularisation⁽⁵⁷⁵⁾, du moins lorsque la formation du salarié a commencé⁽⁵⁷⁶⁾.

sur la notion de bonne foi. Sans doute l'article 1134, alinéa 3 du Code civil ne vise-t-il que l'exécution du contrat, mais il n'est plus à démontrer que la bonne foi trouve également à s'appliquer lors de la formation du contrat. Au regard de ce qui vient d'être dit, on ne peut qu'approuver la jurisprudence de la Cour de cassation imposant à l'employeur de donner au salarié un certain nombre d'informations destinées à lui permettre de mesurer la portée de son engagement et, par voie de conséquence, d'émettre un consentement éclairé ».

(563) V., par ex. CA Paris, 21^e ch., sect. C, 28 nov. 2006, n° 04/33954 : « Cette information devait être donnée au salarié à la date à laquelle la convention d'amortissement a été conclue, soit avant le début de la formation afin de permettre au salarié de s'engager en toute connaissance de cause ».

(564) Le contrôle du juge est également facilité par le fait que l'illicéité d'une clause est sanctionnée par sa nullité.

(565) Donc implicitement d'un écrit (F. Bousez : JCP E 2004, 1056 ; Ch. Radé : RDC 2004, p. 720).

(566) F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 428, n° 581 : « La clause générale de dédit-formation dans le contrat de travail paraît donc interdite. Il faut une convention particulière ». – V. également P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 81. « Ce que souhaite la Cour de cassation, c'est un accord du salarié sur la formation concernée, raison pour laquelle la convention doit être conclue avant le début de la formation et doit contenir des éléments relatifs à cette dernière (date, nature). Une clause du contrat qui concernerait plusieurs formations à venir ne peut plus suffire ».

(567) V. P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 81. – P.-Y. Verkindt : *TPS* 2004, comm. 103. – G. Auzero : *RDT* 2007, p. 451, note 4. L'excès de prudence consistant à recourir à la signature systématique d'un avenant ne présente pas une contrainte insurmontable pour l'entreprise et évite tout débat relatif à la notion de convention particulière. Toutefois, d'un point de vue contractuel, il n'y a pas de raison d'invalider une clause de dédit-formation insérée dans le contrat de travail initial.

(568) D. Jourdan, *Rédaction d'une clause de dédit-formation* : JCP S 2007, 1132.

(569) C. Ahumada : *RPDS* 2004, n° 715, p. 346.

(570) *Semaine sociale Lamy* 2004, n° 1159, p. 14.

(571) Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-42.909, *Sté Flandre Air c/ Régis-Constant* : *Bull. civ.* 2002, V, n° 169 ; *RJS* 11/2002, n° 1270 ; *GAD trav.*, Dalloz, 4^e éd., 2008, n° 85, p. 388 ; *Dr. soc.* 2002, p. 902, obs. J. Savatier : « La circonstance que le contrat de formation ait été signé le jour même de l'embauche (...) ne rendait pas illicite la clause de dédit-formation contenue dans ce contrat ».

(572) F. Bousez : JCP E 2004, 1056, note ss Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-43.651 : *Bull. civ.* 2004, V, n° 40.

(573) Cass. soc., 16 mars 2005, n° 02-47.007, non publié au bulletin.

(574) *RJS* 4/2004, n° 438, note ss Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-43.651 : *Bull. civ.* 2004, V, n° 40.

(575) J.-P. Lhernould : *JSL* 2013, n° 355-356-3, p. 11, note ss Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16032, publié au bulletin. V. sur la distinction entre la régularisation, la réfection et la confirmation : F. Terré, Ph. Simler et Y. Lequette, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, 11^e éd., 2013, p. 444, n° 398.

(576) Il est en revanche possible de modifier le contrat avant le départ en formation du salarié, la condition d'antériorité étant toujours respectée.

680. – Date, nature, durée de la formation. La finalité informative des conditions de forme impose la précision dans le contrat de « la date, la nature, la durée de la formation »⁽⁵⁷⁷⁾. Concernant la date, il convient d'indiquer « le début et la fin de la période de formation »⁽⁵⁷⁸⁾. Cette exigence est-elle compatible avec une formation qui a eu lieu avant l'embauche du salarié ? Les juridictions du fond refusent d'admettre cette possibilité⁽⁵⁷⁹⁾, ce qui pourrait se comprendre si la clause de dédit-formation était l'accessoire du contrat principal, donc du contrat de travail. Or, la disparition du contrat principal entraîne celle du contrat accessoire⁽⁵⁸⁰⁾, ce qui n'est pas le cas en matière de dédit-formation. En cas de disparition du contrat principal, c'est l'exécution du « contrat accessoire » qui est envisagée, non sa résiliation. La mention de la nature de la formation soulève davantage d'interrogations. Quel est le degré de précision requis ? Selon le professeur Antonmattei, il faut au minimum stipuler que le salarié « suivra une formation de... », étant entendu que « la clause peut être plus prolixe en précisant le contenu essentiel de la formation »⁽⁵⁸¹⁾. Il importe de préciser que l'action de formation envisagée est une action de développement des compétences du salarié, condition indispensable à la validité de la clause⁽⁵⁸²⁾. Mentionner en outre le nom de l'organisme chargé d'assurer la formation ainsi que le programme de celle-ci peut s'avérer utile à la justification du coût élevé d'une action de formation, mais aussi pour prouver le développement des compétences du salarié. La durée de la formation ne soulève guère de difficultés. Elle s'exprime en heures de formation⁽⁵⁸³⁾.

681. – Coût réel de la formation pour l'employeur. La précision du coût réel de la formation pour l'employeur est particulièrement éclairante pour déterminer si l'engagement de ce dernier va au-delà de ses obligations légales et conventionnelles. Il est conseillé de subdiviser le coût total de la formation en fonction de la nature des dépenses (frais d'inscription, frais pédagogiques, frais annexes liés au suivi de la formation) et des personnes qui les financent (OPCA, salarié, entreprise). Toutefois, cette condition peut poser problème lorsque les parties ne connaissent pas précisément l'ensemble des frais engagés pour la réalisation de la formation⁽⁵⁸⁴⁾. Tel peut être le cas lorsque l'entreprise a recours à un prêt octroyé par un établissement de crédit⁽⁵⁸⁵⁾. Si l'employeur s'engage à remettre un document au salarié

(577) Cass. soc., 16 mars 2005, n° 02-47.007, non publié au bulletin.

(578) P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 81.

(579) CA Versailles, 18 nov. 2004, 17^e ch., n° 03-01.881, *Hayem c/ Levy* : « Force est de constater que cet engagement ne concerne que toute formation effectuée en cours du contrat de travail et non pas à une formation antérieure à la signature du contrat ». – CA Dijon, ch. soc., 8 févr. 2005, n° 04-296, *Lallemand c/ SAS G.T.L.E. Transports* : « Qu'il en résulte que cette clause qui n'est applicable que pour l'avenir ne pouvait être mise en œuvre pour obtenir le remboursement de la formation suivie par M. Lallemand avant d'être engagé et qui lui était nécessaire au transport de produits pétroliers ».

(580) Ph. Malaurie, L. Aynès et Ph. Stoffel-Munck, *Droit des obligations*, LGDJ-Lextenso, 8^e éd., 2016, p. 208, n° 408.

(581) P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 81.

(582) V. *supra*, n° 672.

(583) P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 81.

(584) V. en ce sens : Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 272, n° 404.

(585) CA Douai, ch. soc., 29 sept. 2004, n° 03/02715, *Louail c/ Régionale C^e Aérienne Européenne venant aux Droits de la C^e Aérienne Flandre Air* : « Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que le salarié a débuté les deux formations le 26 mai 1999, soit après la signature des contrats de formation signés respectivement les 17 et 20 mai 1999 mais avant

précisant le coût total de la formation et la durée d'amortissement, il doit le faire avant le début de la formation⁽⁵⁸⁶⁾.

682. – Le coût réel de la formation pris en charge par l'employeur peut-il comprendre les rémunérations versées pendant la formation ? Si l'on s'en tient à la solution dégagée par la Cour de cassation dans ses arrêts du 23 octobre 2013⁽⁵⁸⁷⁾, cette méthode est à proscrire, du moins pour ce qui concerne le temps de formation nécessitant une allocation de formation ou lorsqu'il est qualifié par la loi comme temps de travail effectif⁽⁵⁸⁸⁾.

683. – **Montant et modalités du remboursement à la charge du salarié.** « En prévoyant qu'apparaissent distinctement le coût réel pour l'employeur et le montant du remboursement, la formule de la Cour implique leur éventuelle différence »⁽⁵⁸⁹⁾. Si le montant du remboursement peut effectivement être inférieur au montant des frais engagés par l'employeur, il est inconcevable qu'il lui soit supérieur⁽⁵⁹⁰⁾. Ce montant doit être précis et déterminé : un montant déterminable ne suffit pas⁽⁵⁹¹⁾, de même qu'un montant établi sur la base d'une évaluation forfaitaire, même si l'employeur parvient ensuite à rapporter la preuve des coûts réels qu'il a supportés⁽⁵⁹²⁾. Qu'un accord d'entreprise prévoit une fixation forfaitaire du coût de la formation est indifférent⁽⁵⁹³⁾. Le remboursement peut être opéré en une ou plusieurs fois, par chèque, virement bancaire ou compensation. Il peut être effectué à la demande écrite de l'employeur⁽⁵⁹⁴⁾, être dégressif en fonction de la durée restant à courir jusqu'à l'expiration de l'obligation pesant sur le salarié⁽⁵⁹⁵⁾. La proportionnalité entre le montant de l'indemnité de dédit et l'amortissement déjà réalisé par l'employeur⁽⁵⁹⁶⁾ est ainsi assurée.

III. – Les effets de la clause de dédit-formation

684. – **Fidélité, dédit.** Une clause valable de dédit-formation oblige le salarié à rester dans l'entreprise (A) ou le contraint à verser le montant du dédit (B).

la signature de la convention tripartite passée le 23 juin 1999 entre la société, la Banque et le salarié pour assurer le financement de cette formation ».

(586) CA Douai, ch. soc., 28 févr. 2005, n° 99/03006, *Wauquiez c/ Sté Régional C^e Aérienne Européenne*.

(587) Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 247 ; *RJS* 1/2014, n° 65, p. 46 ; *JCP S* 2014, 1026, note L. Drai également disponible au *JCP E* 2014, 1054 ; *D.* 2013, 2527 ; *Dr. soc.* 2014, p. 77, obs. F. Canut ; *Lexbase hebdo éd. soc.* 2013, n° 546, note C. Willmann ; *Gaz. Pal.* 2014, n° 5-7, p. 28, note P. Le Cohu. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-26.318, non publié au bulletin. – Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 12-15.003, non publié au bulletin.

(588) V. P. Le Cohu ; *Gaz. Pal.* 2014, n° 5-7, p. 28, note ss Cass. soc., 23 oct. 2013, n° 11-16.032 : *Bull. civ.* 2013, V, n° 247.

(589) B. Géniaut, *La proportionnalité dans les relations du travail, de l'exigence au principe*, thèse Lyon 2, Dalloz, 2009, vol. 86, préf. A. Jeammaud, p. 219, n° 355.

(590) P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 82.

(591) Cass. soc., 20 nov. 2013, n° 12-15.405, non publié au bulletin : *RJS* 2/2014, n° 154.

(592) Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 11-12.869, non publié au bulletin.

(593) CA Paris, 21^e ch., sect. C, 28 nov. 2006, n° 04/33954.

(594) P.-H. Antonmattei, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009, p. 82.

(595) Le sens littéral de la notion de « montant et des modalités de remboursement » devrait conduire à considérer qu'un remboursement dégressif influe sur le montant du remboursement. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une modalité de remboursement.

(596) La Cour de cassation ne précise pas explicitement que le remboursement dégressif est impératif. Toutefois, la technique contractuelle utilise généralement la méthode consistant à diviser le montant total à la charge du salarié par le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de l'obligation de remboursement.

A. – L'obligation de fidélité du salarié

685. – Obligation de fidélité du salarié, une obligation ? Le salarié s'engage, en contrepartie de la formation qu'il s'apprête à recevoir, à rester au service de l'employeur, à tout le moins pendant une certaine durée. La clause ne s'imposant qu'au salarié⁽⁵⁹⁷⁾, elle ne peut avoir pour effet de conférer une garantie d'emploi à ce dernier⁽⁵⁹⁸⁾ pas plus qu'elle ne peut changer le terme du contrat de travail⁽⁵⁹⁹⁾. L'obligation de fidélité⁽⁶⁰⁰⁾ ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner⁽⁶⁰¹⁾ et l'employeur ne peut pas le contraindre à s'exécuter⁽⁶⁰²⁾.

B. – L'obligation de verser le montant du dédit

686. – Exigibilité. Le dédit ne peut être versé à l'entreprise (2°) qu'une fois devenu exigible (1°).

1° Les conditions d'exigibilité du dédit

687. – Moment de l'exigibilité du dédit. Pour que l'employeur demande valablement au salarié qu'il lui verse le montant du dédit, celui-ci doit être exigible⁽⁶⁰³⁾. Une incertitude peut résulter de l'absence de fixation du point de départ de la clause. Quand doit-elle commencer à produire ses effets ? Trois solutions sont envisageables : le point de départ de l'obligation de fidélité incombant au salarié est fixé soit au jour de la signature du contrat⁽⁶⁰⁴⁾, soit au moment du début de la formation suivie, soit à son expiration. Pour la cour d'appel de Nancy, dès lors qu'aucun autre point de départ n'a été fixé, il faut se placer au jour de la signature du contrat, en application du principe de faveur⁽⁶⁰⁵⁾. Retenir contractuellement l'expiration de la formation reçue par le salarié présente un inconvénient majeur : l'entreprise n'est pas protégée pendant la période de formation en cas de rupture du contrat de travail.

(597) Cass. soc., 19 mars 1987, n° 83-45.737 : *Bull. civ.* 1987, V, n° 176.

(598) Cass. soc., 5 janv. 1999, n° 96-42.931, non publié au bulletin : « La cour d'appel a exactement décidé que la clause prévoyant l'engagement de la part du salarié de rester pendant deux ans au service de l'employeur en contrepartie des frais exposés par ce dernier pour lui permettre d'obtenir une qualification ne s'imposait qu'au salarié et ne liait pas l'employeur qui pouvait la réduire, sans que le salarié puisse se prévaloir d'une garantie d'emploi ».

(599) La clause de dédit-formation n'a aucune incidence sur le terme du contrat de travail et n'a pas pour effet de lui conférer une durée déterminée : Cass. soc., 12 mai 1982, n° 80-40.790, non publié au bulletin, *Merienne c/ Sté Géoservices hydrologie*. – Cass. soc., 19 mars 1987, n° 83-45.737 : *Bull. civ.* 1987, V, n° 176.

(600) V. P.-H. Mousseron, *La fidélisation du personnel* : *Dr. soc.* 1989, p. 479. Pour cet auteur, la fidélisation du personnel peut passer par diverses techniques contractuelles « combinant le charme des fleurs au poids des chaînes ». La clause de dédit-formation relève de cette seconde catégorie.

(601) Cass. soc., 17 juill. 1991, n° 88-40.201 : *Bull. civ.* 1991, V, n° 373 ; *RJS* 10/1991, n° 1072 ; *D.* 1991, 225 ; *Cah. soc. barreau Paris* 1991, 193, A 44.

(602) C. civ., art. 1221 et s. *Adde*, C. civ., art. 1142 anc. : « Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur ».

(603) Le dédit n'est pas dû lorsque : 1) la clause n'a pas commencé à produire effet ; 2) l'obligation de fidélité du salarié s'est éteinte par l'écoulement du temps ; 3) en cas de blocage de l'exigibilité du dédit par la convention collective.

(604) Cass. 1^{re} civ., 16 juill. 1986, n° 84-12.990 : *Bull. civ.* 1986, I, n° 212 : « Mais attendu, d'abord, que les obligations contractuelles prennent naissance, sauf convention contraire, au jour de la conclusion du contrat et non au jour de leur exécution ».

(605) CA Nancy, ch. soc., 3 mars 1999, n° 97/00014, *Benharrat c/ Sté Aura* : *RJS* 10/1999, n° 1272 : « Attendu que la clause litigieuse a été prévue dès la conclusion du contrat de travail sans que le point de départ du délai de deux ans qu'elle impose ait été expressément stipulé ; qu'il convient de rappeler qu'en application du principe général de droit du travail dit "de faveur" les dispositions du contrat de travail doivent recevoir l'interprétation qui s'avère la plus favorable au salarié ; qu'en l'espèce, en l'absence de toute stipulation ou d'avenant ayant consacré l'intention des parties d'adopter une autre méthode de computation du délai litigieux, la rédaction de la clause impose de retenir celui-là a commencé à compter du 1^{er} juillet 1994, premier jour d'exécution du contrat de travail ».

Il peut être plus pertinent de fixer le point de départ au commencement de la formation ; mais cette solution ne permet pas de régler intégralement le problème précédent, l'entreprise n'étant pas protégée en cas de rupture du contrat de travail entre le moment où la formation est financée et celui où elle commence⁽⁶⁰⁶⁾. En outre, cette formule a pour effet de prolonger d'autant la durée de l'engagement de fidélité du salarié pour tenir compte de la période de formation. Or, la durée d'exigibilité du dédit permet d'apprécier l'absence de privation de la faculté de démissionner. S'engager dans cette voie augmente le risque d'annulation de la clause de dédit-formation. Reste la possibilité de faire jouer la clause au jour de la signature du contrat. Cette solution est celle qui assure à l'entreprise la perception du montant du dédit même en cas de rupture du contrat de travail avant l'expiration de la formation. Néanmoins, un inconvénient majeur s'y attache : la période d'amortissement qui suit l'expiration de la formation est réduite d'autant qu'est allongée celle précédant l'expiration de la formation⁽⁶⁰⁷⁾.

688. – La clause de dédit-formation peut-elle être mise en œuvre lorsque le salarié est en cours de période d'essai ? Selon la Cour de cassation « la circonstance que la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié soit intervenue en cours de période d'essai ne privait pas l'employeur de son droit au dédit-formation contractuellement prévu »⁽⁶⁰⁸⁾. Le fait que l'employeur mette fin à l'essai est indifférent. Le salarié est toujours débiteur du dédit-formation⁽⁶⁰⁹⁾.

689. – **Exigibilité du dédit et motif de la rupture du contrat de travail.** L'exigibilité du dédit varie selon les prévisions des parties, l'auteur et le motif de la rupture du contrat de travail. Le raisonnement adopté par les juges est pragmatique et relativement ancien⁽⁶¹⁰⁾ : est recherché sur qui pèse « la responsabilité » de la rupture du contrat de travail. Le dédit est exigible lorsque le salarié démissionne et que la rupture n'est pas imputable à l'employeur⁽⁶¹¹⁾. Dans le cas contraire, le dédit n'est pas exigible⁽⁶¹²⁾. Ainsi en est-il lorsqu'une société cesse son activité suite à une liquidation judiciaire⁽⁶¹³⁾. En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le

(606) Cette considération n'est pas seulement théorique : les formations diplômantes s'inscrivent généralement dans le cadre d'une année scolaire ou universitaire. Par conséquent, il n'est pas impossible qu'une période de plusieurs mois s'écoule entre le moment où les parties conviennent d'organiser un départ en formation – et avec lui le financement de celle-ci – et son commencement effectif.

(607) En matière de fixation du point de départ de l'application de la clause de dédit-formation, aucune solution ne peut, *a priori*, être privilégiée. Les circonstances de chaque espèce sont décisives, notamment au regard de la durée de la formation financée. La détermination du point de départ doit en conséquence être précédée d'une évaluation des risques encourus et des probabilités de réalisation de ceux-ci.

(608) Cass. soc., 5 juin 2002, n° 00-44.327 : *Bull. civ.* 2002, V, n° 196 ; *RJS* 8-9/2002, n° 1013.

(609) Cass. soc., 20 juin 2001, n° 99-42.457, *Agostini c/ Centre médico-chirurgical Foch*, non publié au bulletin.

(610) Cass. soc., 4 juill. 1990, n° 87-43787, non publié au bulletin : « Mais attendu qu'ayant relevé que l'employeur ne remplissait pas ses obligations en ne réglant pas les salaires, le conseil de prud'hommes en a exactement déduit qu'il ne pouvait être reproché au salarié de ne pas être resté davantage au service de son employeur ».

(611) Cass. soc., 21 mars 2012, n° 11-11.932, non publié au bulletin.

(612) Cass. soc., 20 févr. 2003, n° 01-40.588 : *Bull. civ.* 2003, V, n° 64 ; *RJS* 5/2003, n° 567.

(613) CA Montpellier, 28 févr. 1991 : *RJS* 10/1991, n° 1073 ; *Gaz. Pal.* 29 juin 1991, doct. p. 319, obs. A. Arseguet, Ph. Isoux. En l'espèce le salarié avait donné sa démission trois mois avant la liquidation de la société de sorte qu'il était encore en période de préavis au moment où la société a été liquidée. La cour estime malgré tout que le dédit n'est pas exigible puisque « l'amortissement non effectué n'est pas de son fait, peu important en effet que le salarié ait démissionné dès l'instant où la société ayant cessé son activité à compter du 28 avril 1989, n'était plus en mesure d'exiger du salarié l'amortissement des frais de formation alors que de son côté elle n'était plus en état de fournir le moindre travail au salarié bien que celui-ci eût été en préavis jusqu'au 6 mai 1989 ».

salarié⁽⁶¹⁴⁾, le montant du dédit peut être exigé ou ne pas l'être⁽⁶¹⁵⁾ selon que la rupture est imputable⁽⁶¹⁶⁾ ou non à l'employeur.

690. – Le dédit peut-il être exigé si le contrat de travail est rompu autrement que par la démission du salarié ? Selon l'article R. 2241-9, 8° du Code du travail, les clauses financières sont applicables « en cas de démission » ; mais ce texte ne précise pas qu'elles sont applicables « exclusivement en cas de démission ». Les débats précédant le vote de la loi du 31 décembre 1991 n'indiquent pas expressément que la volonté du législateur ait été de faire jouer la clause uniquement dans ce cas précis. Celui plus large du « départ anticipé de l'entreprise » a d'ailleurs été évoqué⁽⁶¹⁷⁾. De plus, le contexte dans lequel la loi a été élaborée ne permet pas de retenir une interprétation littérale du texte⁽⁶¹⁸⁾, son objectif étant de laisser aux partenaires sociaux le soin de préciser le régime des clauses visées⁽⁶¹⁹⁾. Une interprétation évolutive de l'article R. 2241-9, 8° du Code du travail doit conduire à la même conclusion, la solution inverse étant génératrice d'effets pervers⁽⁶²⁰⁾.

691. – La jurisprudence n'a jamais condamné une entreprise pour le seul fait d'avoir inséré dans un contrat de travail une clause de dédit-formation dont la mise en œuvre était envisagée dans d'autres cas que la démission⁽⁶²¹⁾. Au contraire, dès lors que le contrat a prévu l'exigibilité du dédit dans d'autres cas que la démission et que les conditions justifiant la rupture du contrat sont remplies, rien ne permet d'écarter l'application de la clause⁽⁶²²⁾. Un arrêt en date du 14 décembre 2005 abonde en ce sens⁽⁶²³⁾.

(614) Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679 : *Bull. civ.* 2003, V, n° 209 (1^{re} esp.). – Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679 : *Bull. civ.* 2003, V, n° 209 (2^e esp.).

(615) Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 01-40.588 : *Bull. civ.* 2003, V, n° 64 ; *RJS* 5/2003, n° 567.

(616) Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-15.481 : *Bull. civ.* 2012, V, n° 14 : *D.* 2012, 226 ; *D.* 2012, 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *Dr. soc.* 2012, p. 420, obs. F. Canut ; *JCP S* 2012, 1175, note F. Dumont.

(617) Rapp. n° 2462 fait par Thierry Mandon au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi adopté avec modifications par le Sénat en deuxième lecture, relatif à la formation professionnelle et à l'emploi, p. 9. « Un arrêt de principe de la Cour de cassation du 17 juillet 1991 a limité les clauses du dédit-formation par lesquelles les salariés s'engagent à rester un moment dans l'entreprise et à rembourser les frais de formation en cas de départ anticipé ».

(618) V. en ce sens : B. Géniaut, *La proportionnalité dans les relations du travail, de l'exigence au principe*, thèse Lyon 2, Dalloz, 2009, vol. 86, préf. A. Jeammaud, p. 217, n° 351 : « Il serait hasardeux de voir ici l'énoncé général de conditions de licéité de ces clauses. Tout au plus se dégage-t-il de cet article la reconnaissance de leur validité ».

(619) La volonté des partenaires sociaux lors de la conclusion de l'ANI du 3 juillet 1991 était d'encadrer, par la négociation collective de branche, les modalités du dédit-formation puisque la Cour de cassation n'avait pas encore fixé les conditions de validité d'une clause de dédit-formation. En outre, l'article R. 2241-9 du Code du travail, comme l'illustre sa place au sein du code, a pour objet de laisser les partenaires sociaux de chaque branche définir les modalités du dédit-formation par la négociation collective de branche.

(620) Pour être délié de son obligation, le salarié n'aurait plus qu'à commettre des actes susceptibles de justifier un licenciement pour faute grave.

(621) Un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 10 mai 2012 (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10.571, non publié au bulletin) a pu être interprété comme prohibant de façon générale le jeu du dédit dans d'autres cas que la démission. Il s'agit en réalité d'un arrêt d'espèce, non publié et non commenté, fondé sur les seules stipulations des parties comme l'illustre le visa de l'arrêt justifiant la cassation pour violation de la loi à savoir l'article 1134 du Code civil. L'arrêt d'appel rendu avant cassation (CA Colmar, ch. soc., sect. B, 19 nov. 2010, n° 09/01686) est particulièrement éclairant sur les circonstances de l'espèce : la clause stipulée au contrat ne prévoyait pas que le dédit puisse être dû en cas de licenciement. L'arrêt rendu sur renvoi après cassation (CA Metz, ch. soc., 2 déc. 2013, n° 13/00406) ne permet pas d'avoir une lecture différente de la situation.

(622) V. pour des exemples en cas de faute grave du salarié : CA Montpellier, ch. soc., 21 juin 2006, n° 05/02056 : *RJS* 4/2007, n° 542. – CA Nancy, ch. soc., 25 avr. 1983, n° 82/1146, *Jacques c/ Sté Sothef* : « Attendu qu'ainsi la faute grave reprochée au salarié étant bien établie, son licenciement a été justifié et que la société Sothef a pu, à bon droit, lui réclamer le remboursement des frais exposés par elle pour sa formation ».

(623) Cass. soc., 14 déc. 2005, n° 04-42.660, non publié au bulletin. En l'espèce, la clause envisageait la possibilité de faire jouer le dédit en cas de faute grave. Le salarié a effectivement été licencié pour faute grave d'où la saisine de la juridiction prud'homale par l'entreprise destinée à obtenir la condamnation du salarié au paiement d'une somme au titre de

692. – Le dédit pourrait-il n'être exigible que si le contrat a été rompu pour faute grave⁽⁶²⁴⁾ ? Ce point de vue doit être écarté⁽⁶²⁵⁾ : admettre l'inverse ou ne pas prévoir contractuellement que le dédit est exigible dans tous les cas de licenciement pour faute est dangereux car privatif pour l'entreprise du montant du dédit⁽⁶²⁶⁾ ; une telle solution aurait pour effet, lorsqu'un licenciement pour faute grave est justifié, d'inciter le juge à le qualifier de réel et sérieux afin d'éviter au salarié d'avoir à verser le montant du dédit⁽⁶²⁷⁾. Le dédit n'est pas exigible lorsque le licenciement est nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse⁽⁶²⁸⁾. Il est exigible si la rupture du contrat de travail intervient « du fait du salarié » ; il ne l'est pas en cas de licenciement pour motif économique⁽⁶²⁹⁾ ou pour inaptitude⁽⁶³⁰⁾.

693. – **Absence de renonciation de l'employeur.** Pour que le dédit soit exigible, encore faut-il que l'employeur n'ait pas renoncé à son bénéfice. La renonciation ne peut résulter que d'un acte manifestant de façon claire et non équivoque la volonté de renoncer. Tel n'est pas le cas de la mention « libre de tout engagement » apposée sur le certificat de travail délivré au salarié⁽⁶³¹⁾. Lorsque plusieurs salariés sont

la clause de dédit-formation. Le conseil de prud'hommes d'Épinal déboute l'employeur de sa demande ce qui justifie la cassation de cette décision au visa de l'article 1134 du Code civil. La Cour de cassation ne renvoie pas l'affaire devant une autre juridiction ce qui lui permet de condamner le salarié à payer le montant du dédit à l'entreprise. V. le dispositif de l'arrêt : « Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 30 janvier 2004, entre les parties, par le conseil de prud'hommes d'Épinal ; Dit n'y avoir lieu à renvoi ; Condamne M. X... à payer à la société Guisnel distribution la somme de 2 738,70 € au titre de la clause de dédit formation ».

(624) Sur cette question, la doctrine est divisée. Sur la possibilité d'exiger le dédit uniquement en cas de démission : J.-M. Olivier, *Les clauses relatives à l'extinction du contrat de travail*, in B. Teysié (ss dir.), *La négociation du contrat de travail*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2004, p. 67, n° 136, spéc. p. 79, n° 153. – Sur la possibilité d'exiger le dédit uniquement en cas de démission et de faute lourde du salarié : F. Canut, *Les clauses de dédit-formation : de la nullité des clauses illicites à la nullité des clauses excessives* : JSL 2005, n° 160. – Sur la possibilité d'exiger le dédit uniquement en cas de démission, de faute grave et a fortiori de faute lourde : T. Tauran, *Clauses de dédit-formation dans la jurisprudence sociale* : JCP S 2006, 1327, spéc. p. 17. – A. Barège, *Conclusion du contrat de travail, formation et clauses* : JCl. *Travail Traité*, ss dir. B. Teysié, Fasc. 17-12, avr. 2010, n° 94. – Y. Aubrée, *Rép. dr. trav. Dalloz, Contrat de travail, Clauses particulières*, juin 2013, n° 107. – Sur la possibilité d'exiger le dédit en toute circonstance sauf licenciement sans cause réelle et sérieuse : J.-P. Chauchard, *La clause de dédit-formation ou le régime de liberté surveillée appliqué aux salariés* : *Dr. soc.* 1989, p. 388, spéc. p. 392, n° 14. – Sur la possibilité d'exiger le dédit en cas de démission et de rupture « imputable » au salarié : Ch. Radé, *Droit du travail et responsabilité civile*, thèse Bordeaux IV, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 282, préf. J. Hauser, 1997, p. 165-166, n° 260. – Ch. Radé : *RDC* 2004, p. 720, note ss Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-43.651 : *Bull. civ.* 2004, V, n° 40. – D. Jourdan, *Rédaction d'une clause de dédit-formation* : *JCP S* 2007, 1132. – B. Bossu, F. Dumont et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Montchrestien, 2011, p. 104, n° 258.

(625) Cet état de fait est lié aux circonstances de chaque affaire soumise au contrôle du juge et non à une position de principe de ce dernier.

(626) V. par ex. en cas de refus d'un simple changement des conditions de travail : CA Paris, 26 mars 2013, n° 11/06375 : *JurisData* n° 2013-007223.

(627) Ce risque est démultiplié depuis que la Cour de cassation limite son contrôle de la faute grave aux seules erreurs manifestes de qualification commises par les juges du fond au regard des faits fautifs qu'ils ont constatés (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-16.168, non publié au bulletin [1^{re} esp.]. – Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-19.464, non publié au bulletin [2^e esp.] : *RJS* 12/2013, n° 793. – Cass. soc., 12 mars 2014, n° 13-11.696, non publié au bulletin : *RJS* 5/2014, n° 381). Il faut considérer, avec le professeur Radé, que le licenciement justifié n'est pas purement potestatif : il repose sur des faits objectifs matériellement vérifiables par le juge prud'homal (Ch. Radé : *RDC* 2004, p. 720, note ss Cass. soc., 4 févr. 2004, n° 01-43.651 : *Bull. civ.* 2004, V, n° 40).

(628) CA Bordeaux, ch. soc. A, 2 févr. 1999, n° 96/06192, *Vidaillac c/ Caisse d'épargne Aquitaine Nord*.

(629) B. Bossu, F. Dumont et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Montchrestien, 2011, p. 104, n° 258. « Il va de soi que dans l'hypothèse d'un licenciement pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse, la clause de dédit-formation s'applique ; en revanche, ce n'est pas le cas si le licenciement est abusif ou sans cause réelle et sérieuse ou encore s'il intervient pour motif économique. Cela correspond à l'idée qu'une clause de dédit-formation ne peut s'appliquer lorsque l'amortissement non effectué n'est pas le fait du salarié mais celui de la société qui l'emploie, cette dernière n'étant plus, par exemple, en mesure de lui fournir le moindre travail ».

(630) F. Canut, *Les clauses de dédit-formation : de la nullité des clauses illicites à la nullité des clauses excessives* : *JSL* 2005, n° 160.

(631) Cass. soc., 4 juill. 2001, n° 99-43.520 : *Bull. civ.* 2001, V, n° 291.

soumis à la même clause contractuelle et qu'un seul en est dispensé, une différence de traitement n'est pas caractérisée, surtout lorsque n'est pas précisée la nature de la discrimination invoquée⁽⁶³²⁾.

694. – Sanction d'une mauvaise mise en œuvre. Lorsque les conditions d'exigibilité du dédit ne sont pas réunies, l'entreprise ne peut percevoir la moindre somme au titre de la clause. Le prononcé de sa nullité est à exclure puisqu'il n'est pas question de violation de l'une de ses conditions de validité⁽⁶³³⁾. Pour que le dédit puisse être exigé, il est nécessaire que les conditions définies préalablement par le contrat soient réunies et que l'employeur ne renonce pas à son droit au dédit.

2° Le versement du dédit exigible

695. – Effets à l'égard du salarié. Dès lors que sont réunies les conditions d'exigibilité du dédit, rien ne peut soustraire le salarié au respect de son obligation. Lorsque le contrat ne privilégie aucune méthode de recouvrement, plusieurs possibilités s'offrent à l'employeur, notamment celle de compenser le montant du dédit avec les salaires dus, dans la limite de leur fraction saisissable⁽⁶³⁴⁾. Le salarié peut se libérer de son obligation en versant spontanément à l'entreprise le montant du dédit. À défaut d'exécution, le débiteur s'expose à une condamnation.

696. – Effets à l'égard de l'employeur. Une fois les sommes recouvrées, l'entreprise ne peut pas en disposer librement⁽⁶³⁵⁾. Le Code du travail impose que chaque versement soit affecté au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise⁽⁶³⁶⁾.

697. – Pouvoirs du juge. Le juge ne peut plus réduire le montant du dédit si celui-ci est excessif : il est contraint d'annuler la clause. En effet, si sur le fondement de l'article 1152, alinéa 2 du Code civil⁽⁶³⁷⁾, le juge s'était octroyé le droit de réduire le montant du dédit dès lors que ce dernier était manifestement excessif⁽⁶³⁸⁾, cette solution est désuète depuis que la jurisprudence exige que le montant du dédit soit proportionnel au coût de la formation⁽⁶³⁹⁾.

698. – Conclusion du chapitre. Les financements non mutualisés attirent nettement moins l'attention des juristes et des pouvoirs publics que les financements mutualisés. Pourtant les sommes qui sont dépensées en dehors de toute mutualisation

(632) Cass. soc., 21 mars 2002, n° 11-11.932, non publié au bulletin.

(633) L'inopposabilité ressort de la formule « ne peut être mise en œuvre » : V. par ex : Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-15.481 : *Bull. civ.* 2012, V, n° 14 : D. 2012, 226 ; D. 2012, 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; *Dr. soc.* 2012, p. 420, obs. F. Canut ; *JCP S* 2012, 1175, note F. Dumont.

(634) Cass. soc., 21 mars 2000, n° 99-40.003 : *Bull. civ.* 2000, V, n° 118.

(635) La crainte que l'employeur s'enrichisse à l'occasion de la perception du dédit était grande pour les parlementaires, ce qui explique la solution aujourd'hui codifiée qui a d'ailleurs fait l'objet de longs débats au Sénat et à l'Assemblée nationale au moment de l'adoption de la loi du 31 décembre 1991. Il a été notamment proposé que les sommes versées par le salarié soient reversées à un OPCA ; cette solution n'a pas été retenue en raison de la difficulté tenant au choix de l'organisme bénéficiaire.

(636) C. trav., art. R. 2241-9, 8°.

(637) Devenu l'article 1231-5, alinéa 2 du Code civil depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 10 février 2016 (cf. Ord. n° 2016-131, 10 févr. 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, art. 2 : *JO* 11 févr. 2016, texte n° 26 sur 113).

(638) Cass. soc., 18 juin 1981, n° 78-40.939 : *Bull. civ.* 1981, V, n° 587.

(639) J. Pélessier, A. Lyon-Caen, A. Jemaud et E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4^e éd., 2008, p. 393, n° 85.

sont encore plus importantes que celles qui sont gérées par les partenaires sociaux. Or, les financements non mutualisés sont caractérisés par la faiblesse soit qualitative, soit quantitative des textes qui les encadrent, ce qui suscite des interrogations sur la conformité à la loi de certaines pratiques. Ces lacunes ne favorisent pas l'accessibilité du droit mais plutôt sa complexité. Les régions n'ont, de ce point de vue, rien à envier à l'Union européenne.

699. – Conclusion du titre. Si des économies d'échelle peuvent être réalisées en matière de formation, par la mise en commun d'outils⁽⁶⁴⁰⁾ et de procédures, il est important de laisser des moyens suffisants aux organismes de financement afin qu'ils assurent leurs missions. Celles-ci ont au demeurant été considérablement élargies ces dernières années en même tant qu'ont été diminuées les ressources directes des organismes « financeurs ». Une clarification des frais et des missions des organismes « financeurs » s'impose, car l'état du droit positif n'est pas, à l'heure actuelle, satisfaisant⁽⁶⁴¹⁾. S'agissant des modalités de financement des formations, l'instauration de forfaits de dépenses permet certes une meilleure prévisibilité, mais comporte de trop grandes rigidités. Un dispositif plus souple et diversifié dans son fonctionnement conduit à moins d'exclusions que des règles uniformes⁽⁶⁴²⁾. Les difficultés rencontrées par le système de formation professionnelle ne proviennent généralement pas, à l'exception du congé individuel de formation, d'une insuffisance de moyens mais d'une dispersion des financements⁽⁶⁴³⁾. Il n'est pas nécessaire de créer une institution nouvelle pour accompagner chaque public en difficulté. L'essentiel ne réside pas dans la structure qui accueille une personne, mais dans le professionnalisme de l'interlocuteur rencontré. Au contraire, la multiplication de structures entraîne des pertes de temps et d'argent considérables. Il est par exemple fréquent qu'un jeune doive se soumettre à un nouvel examen de sa situation dès qu'il est face à une nouvelle institution⁽⁶⁴⁴⁾ ou qu'il s'inscrive simultanément à plusieurs dispositifs, bénéficie de plusieurs dispositifs ou renoue à plusieurs reprises avec le même dispositif⁽⁶⁴⁵⁾. Enfin, les entreprises doivent pouvoir bénéficier de financements de formations lorsqu'elles rencontrent d'importantes difficultés économiques. C'est en effet dans ces circonstances que les financements, surtout lorsqu'ils ne sont pas mutualisés, ont tendance à se réduire en dépit de leur utilité⁽⁶⁴⁶⁾.

(640) V., par ex. sur la mise en commun d'outils informatiques (Cour des comptes, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249, spéc. p. 257 et 262).

(641) G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 23.

(642) M. Tissier, *L'évolution récente du dispositif de formation professionnelle – Point de vue de la CFDT* : Dr. soc. 1984, p. 562, spéc. p. 565.

(643) Cour des comptes, *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015, p. 103.

(644) *Ibid.*, p. 78.

(645) *Ibid.*, p. 32.

(646) H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France* : Dr. soc. 1979, p. S.124, spéc. p. S.127.

LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DES FORMATIONS

700. – Diversité du marché de la formation. En 2012, étaient recensés 62 658 prestataires de formation qui ont réalisé un chiffre d'affaires de 13,6 milliards d'euros⁽¹⁾. Depuis plusieurs décennies⁽²⁾, le marché de la formation professionnelle est caractérisé par son extrême diversité⁽³⁾. Se côtoient des organismes publics⁽⁴⁾ et privés, à but lucratif et non lucratif⁽⁵⁾. Ce secteur est en outre marqué par un important roulement. Un tiers des prestataires ont moins de trois ans d'ancienneté alors que seulement 30 % des organismes existent depuis au moins onze ans⁽⁶⁾. En dépit de la création d'un système d'information sur l'offre de formation professionnelle⁽⁷⁾, et en raison notamment de cette diversité d'organismes, le marché de la formation continue est peu lisible. Ce dernier s'écarte généralement du système de formation initiale⁽⁸⁾ marqué par l'égalité recherchée entre les élèves et des résultats contrastés⁽⁹⁾.

701. – Enjeux de l'offre de formation. La captation du marché de la formation professionnelle est un enjeu stratégique pour les personnes privées comme publiques⁽¹⁰⁾. Pour les entreprises, et en particulier les groupes d'une certaine

(1) « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 148.

(2) H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France : Dr. soc.* 1979, p. S.124, spéc. p. S.125. – A. Tarby, *Lecture juridique de la professionnalité des formateurs : Dr. soc.* 1993, p. 980, spéc. p. 982.

(3) Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-026R, nov. 2014, p. 107, § 434 : « Sur 68 000 organismes de formation enregistrés, moins de 9 000 d'entre eux réalisent 95 % du chiffre d'affaires connu en matière de formation professionnelle ».

(4) V. pour une proposition de fusion de l'association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) : P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 116. – V. sur l'AFPA : C. comptes, Communication aux commissions des finances et des affaires sociales du Sénat, *L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)*, déc. 2013. – V. égal. sur le risque d'atteinte à la libre concurrence de l'AFPA par rapport aux organismes privés de formation : Cons. conc., avis n° 08-A-10, 18 juin 2008, relatif à une demande d'avis présentée par la Fédération de la formation professionnelle (FFP). – Cons. conc., avis n° 00-A-31, 12 déc. 2000, relatif à une demande d'avis présentée par la Fédération de la formation professionnelle (FFP).

(5) « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 149.

(6) *Ibid.*, p. 150.

(7) D. n° 2015-742, 24 juin 2015, relatif au système d'information sur l'offre de formation professionnelle : JO 27 juin 2015, p. 10881.

(8) J.-P. Duparc, *Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue : Dr. soc.* 1982, p. 174, spéc. p. 176.

(9) H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France : Dr. soc.* 1979, p. S.124.

(10) Dans l'enseignement supérieur, 19 % des effectifs sont inscrits dans le secteur privé étant entendu que ce nombre est en constante augmentation (I. Roussel, J.-P. Bonhotal, M. Foucault, et al., *L'enseignement supérieur privé, propositions pour un nouveau mode de relations avec l'État*, Rapp. IGAENR n° 2015-047, juin 2015, p. 3-5).

dimension, la création d'un organisme de formation permet d'utiliser au mieux les fonds de la formation. Quitte à devoir dépenser pour former son personnel, l'entreprise a intérêt à récupérer les sommes investies en créant une filiale dévolue⁽¹¹⁾ à cette activité⁽¹²⁾. Pour les universités, ce marché permet d'espérer de nouvelles recettes⁽¹³⁾ liées à une facturation au coût réel. En 2013, ce sont près de 83 000 diplômes qui ont été délivrés *via* la formation professionnelle continue⁽¹⁴⁾. Il s'agit d'un marché essentiel pour l'emploi puisque cette activité économique repose en grande partie sur sa main-d'œuvre⁽¹⁵⁾.

702. – Paradoxe. En dépit de l'expansion du marché de la formation professionnelle continue, l'offre de formation est régulièrement négligée par le législateur. Il s'agit pourtant d'un maillon essentiel de la chaîne de la formation, notamment pour les demandeurs d'emploi⁽¹⁶⁾. Dans certains secteurs, la pénurie d'organismes de formation limite l'accès à la qualification⁽¹⁷⁾ et aux examens⁽¹⁸⁾. Par ailleurs, la régionalisation de la formation professionnelle a eu pour effet de limiter l'offre de formation aux seuls besoins d'un bassin d'emploi, empêchant le développement de formations techniques faute de candidats en nombre suffisant⁽¹⁹⁾. Deux questions polarisent le débat : celle du contenu des formations⁽²⁰⁾, revue depuis le début des années 2000 sous l'angle de la qualité de la formation (Chapitre 1) ; celle du contrôle de l'administration (Chapitre 2) dont beaucoup souhaitent un renforcement puisque « la profession de formateur n'est pas réglementée »⁽²¹⁾.

(11) La création de filiales n'est pas la seule façon d'investir dans la formation tout en « optimisant » ses fonds. Il existe aussi des mécénats et des chaires d'entreprise qui favorisent la recherche appliquée (F. Marmouyet, *La chaire d'entreprise, une formule très prisée* : *Le Monde* 5 nov. 2015, p. 7).

(12) S. Dougados, *Optimiser son budget formation, première partie* : *Cah. DRH* 2015, n° 223, p. 2, spéc. p. 8. – La création de filiales semble être l'apanage des organismes privés. Les universités qui ont emprunté ce chemin ont rencontré quelques difficultés (CAA Paris, 4^e ch., 8 mars 2016, n° 13PA04846, SARL *Capavocat* : *AEF Dépêche* 31 mars 2016, n° 535606).

(13) F. Germinet, *Le développement de la formation continue dans les universités*, nov. 2015. – S. Béjean et B. Monthubert, *Pour une société apprenante, propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur*, sept. 2015, p. 43-46. – Adde, S. Esposito, À Lyon-III, *une formation universitaire à distance devient 100 % continue et s'ouvre aux actifs* : *AEF Dépêche* 22 juin 2015, n° 502635. – « Les recrutements de la fonction publique devront faire une place aux docteurs », propos de Th. Mandon recueillis par B. Floc'h et A. de Tricornot : *Le Monde* 13 nov. 2015.

(14) J. Grille, *La formation continue universitaire marquée en 2013 par son caractère diplômant*, DEPP, note d'information n° 36, oct. 2015, spéc. p. 3.

(15) H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France* : *Dr. soc.* 1979, p. S.124, spéc. p. S.126.

(16) M. Véricel, *Recréer un véritable service public de l'emploi pour une action efficace en matière d'insertion professionnelle* : *Dr. soc.* 2013, p. 1031, spéc. p. 1042.

(17) Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-45546, non publié au bulletin.

(18) Par ex. pour les examens de conseillers à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses par route, rail ou voies de navigation intérieures, il n'existait que deux sessions au titre de l'année 2016 (cf. Avis relatif aux sessions de l'année 2016 d'examen initial et d'examen de renouvellement de conseillers à la sécurité pour le transport de marchandises dangereuses par route, par rail ou par voies de navigation intérieures : *JO élect.* 7 juill. 2015, texte n° 111/134. – V. égal. sur l'impact du CPF sur l'offre de formation concernant le développement des formations en dehors du temps de travail : Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. JGAS n° 2014-026R, nov. 2014, p. 71, § 339).

(19) P. Santelmann, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001, p. 139.

(20) F. Favennec-Héry, *Travail et formation : une frontière qui s'estompe* : *RI trav.* 1996, n° 6, p. 725, spéc. p. 731.

(21) F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, 5^e éd., 2016, p. 361, n° 471.

LA QUALITÉ DE LA FORMATION

703. – Logique consumériste. Le droit de la formation professionnelle s'est inspiré du droit de la consommation pour délivrer aux acheteurs de formation des « signes de qualité »⁽¹⁾. À l'instar de ce qui existe notamment dans le domaine agro-alimentaire *via* les appellations d'origine et les labels en tout genre, la formation professionnelle a été envahie de certifications (Section 2) dont la profusion conduit à noyer le consommateur davantage qu'à le renseigner⁽²⁾. La qualité de la formation a par ailleurs été métamorphosée par la loi du 5 mars 2014⁽³⁾, qui n'a pas révolutionné les actions de formation (Section 1), mais a confié aux organismes « financeurs » une nouvelle mission de régulation⁽⁴⁾ de l'offre de formation⁽⁵⁾.

S E C T I O N 1

Les actions de formation

704. – L'essentiel et le superflu. Certains critères sont indispensables à la qualification d'une action de formation (Sous-section 1). D'autres, bien qu'importants, ne sont pas utilisés (Sous-section 2).

S O U S - S E C T I O N 1

Critères pertinents d'une action de formation

705. – Le fond, la forme. La qualification d'action de formation est suspendue à la réunion de conditions de fond (§ 1) et de forme (§ 2).

(1) J. Calais-Auloy et H. Temple, *Droit de la consommation*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 70 et s., n^{os} 64 et s.

(2) *Ibid.*, p. 72, n^o 66.

(3) La qualité de la formation est recherchée depuis de nombreuses années mais était jusqu'à présent essentiellement assurée par le jeu de la concurrence entre organismes de formation (H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France* : *Dr. soc.* 1979, p. S.124, spéc. p. S.127).

(4) « La régulation est l'articulation de deux principes : l'autonomie et la réglementation » (J.-R. Alventosa, *La mondialisation du droit...et la Cour des comptes* : *RF fin. publ.* sept. 2015, p. 123).

(5) J.-P. Willems, *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : *Dr. soc.* 2014, p. 1026. L'auteur parle de régulation de la qualité de l'offre de formation. Pourtant ce n'est pas la qualité qui est régulée mais l'offre de formation au moyen des financements et par le biais du contrôle de la qualité.

§ 1. – Conditions de fond

706. – Histoire de la notion. La notion d'action de formation est apparue avec la loi du 17 juillet 1978⁽⁶⁾. Antérieurement à ce texte, était utilisée la notion de stage⁽⁷⁾ qui avait une position hégémonique au sein du droit de la formation⁽⁸⁾. La notion d'action de formation, comme avant elle celle de stage, n'a jamais été définie. Tout au plus a-t-on procédé à une énumération des actions entrant dans le champ de la formation professionnelle continue⁽⁹⁾. Depuis 1971, cette liste s'est considérablement allongée, passant de six à dix-huit catégories. Jusqu'en 1992, il n'existait que les actions⁽¹⁰⁾ : 1) de préformation et de préparation à la vie professionnelle⁽¹¹⁾ ; 2) d'adaptation ; 3) de promotion⁽¹²⁾ ; 4) de prévention⁽¹³⁾ ; 5) de conversion⁽¹⁴⁾ ; 6) d'acquisition⁽¹⁵⁾, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances⁽¹⁶⁾. La loi du 31 décembre 1991 portant création du bilan de compétences a assimilé ce dernier à une action de formation⁽¹⁷⁾, pour le faire entrer dans le champ de la formation professionnelle continue⁽¹⁸⁾. Depuis lors, l'opération a été régulièrement répétée. La loi du 29 juillet 1998⁽¹⁹⁾ a intégré à l'énumération légale, pour en favoriser l'imputabilité fiscale⁽²⁰⁾, les actions de lutte contre l'illettrisme⁽²¹⁾ étendues ensuite à l'apprentissage⁽²²⁾ : 1) de la langue

(6) Cf. L. n° 78-754, 17 juill. 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 1^{er} : JO 18 juill. 1978, p. 2857-2858.

(7) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 10 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037.

(8) V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : Dr. soc. 1979, p. S.62, spéc. p. S.63 : « Le législateur n'a pas envisagé qu'il puisse exister des actions de formation continue sous une autre forme ».

(9) C. trav., art. L. 6313-1, al. 1^{er}.

(10) C. trav. anc., art. L. 900-2.

(11) Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle ou pour entrer directement dans la vie professionnelle (C. trav., art. L. 6313-2).

(12) Les actions de promotion professionnelle ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée (C. trav., art. L. 6313-4).

(13) Les actions de prévention ont pour objet de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre de leur entreprise soit en dehors de celle-ci (C. trav., art. L. 6313-5).

(14) Les actions de conversion ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles (C. trav., art. L. 6313-6).

(15) La loi du 16 juillet 1971 ne visait que les stages « d'entretien ou de perfectionnement des connaissances » avant que celle du 17 juillet 1978 n'ajoute à cette catégorie les actions « d'acquisition des connaissances » (L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 10 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7037. Comp. L. n° 78-754, 17 juill. 1978, modifiant certaines dispositions du livre IX du Code du travail relatives à la promotion individuelle, au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, art. 1^{er} : JO 18 juill. 1978, p. 2857-2858).

(16) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative (C. trav., art. L. 6313-7).

(17) V. pour une critique du bilan de compétences : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 27-29.

(18) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 16, I : JO 4 janv. 1992, p. 168, spéc. p. 171.

(19) L. 98-657, 29 juill. 1998, d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, art. 24, 2^e : JO 31 juill. 1998, p. 11679, spéc. p. 11684.

(20) Cf. C. trav. anc., art. L. 900-6.

(21) C. trav., art. L. 6111-2, al. 2 et L. 6313-1, 13^e.

(22) La loi du 27 janvier 2017 a ajouté à la notion d'apprentissage celle « d'amélioration de la maîtrise » de la langue française (cf. L. n° 2017-86, 27 janv. 2017, relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 157 : JO 28 janv. 2017, texte n° 1 sur 109).

française⁽²³⁾ ; 2) des compétences numériques⁽²⁴⁾. L'ordonnance du 28 mars 2001 a ajouté les actions de formation relatives à la radioprotection des personnes exposées aux rayonnements ionisants⁽²⁵⁾. La loi du 17 mars 2002 de modernisation sociale a fait de même avec les actions de validation des acquis de l'expérience⁽²⁶⁾. La loi du 4 mai 2004, en imposant une « catégorisation » ternaire du plan de formation⁽²⁷⁾, a paradoxalement greffé sur la catégorie des actions d'adaptation celle de développement des compétences⁽²⁸⁾. Dans un souci de cohérence, une scission entre les actions d'adaptation au poste de travail et celles de développement des compétences serait souhaitable⁽²⁹⁾. La loi du 2 août 2005 a étendu le périmètre des actions de formation en dehors du salariat. Bien qu'elles n'aient pas été ajoutées à la liste de l'ancien article L. 900-2 du Code du travail⁽³⁰⁾, les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales⁽³¹⁾ entrent dans le champ de la formation professionnelle continue⁽³²⁾. La loi du 30 décembre 2006 a ajouté à la typologie légale deux catégories d'actions de formation⁽³³⁾ : les actions relatives à l'économie de l'entreprise⁽³⁴⁾ et celles relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié⁽³⁵⁾. En outre, la loi du 24 novembre 2009 a intégré dans la catégorie des actions de formation, pour en favoriser la prise en charge⁽³⁶⁾, la participation aux jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience⁽³⁷⁾. Deux catégories « d'actions de formation » ont été ajoutées par la loi du 5 mars 2014 ; mais il

(23) La loi du 4 mai 2004 a étendu cette catégorie d'actions de formation à « l'apprentissage de la langue française » (L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 3 : *JO* 5 mai 2004, p. 7983). – La ratification de l'ordonnance relative au Code du travail de 2008 s'est accompagnée du regroupement de cette catégorie d'actions au sein de l'article L. 6313-1 du Code du travail (L. n° 2008-67, 21 janv. 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, relative au Code du travail [partie législative], art. 3, 103° : *JO* 22 janv. 2008, p. 1122).

(24) L. n° 2016-1321, 7 oct. 2016, pour une République numérique, art. 109 : *JO* 8 oct. 2016, texte n° 1 sur 96.

(25) Ord. n° 2001-270, 28 mars 2001, relative à la transposition de directives communautaires dans le domaine de la protection contre les rayonnements ionisants, art. 10, III : *JO* 31 mars 2001, p. 5057, spéc. p. 5060. *Adde*, C. santé publ., art. L. 1333-19 dans sa version applicable à compter du 1^{er} juillet 2017. – Ces actions de formation ont pour objet la formation théorique et pratique des professionnels notamment de santé pratiquant des actes utilisant des rayonnements ionisants (C. trav., art. L. 6313-8).

(26) L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 140 : *JO* 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1039.

(27) *V. infra*, n° 190.

(28) L. n° 2004-391, 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, art. 3 : *JO* 5 mai 2004, p. 7983.

(29) *V. sur ce point* : Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 3).

(30) Cf. C. trav. anc., art. L. 953-5.

(31) Que ceux-ci exercent ou non une activité.

(32) L. n° 2005-882, 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, art. 1^{er} : *JO* 3 août 2005, p. 12639. *Adde*, C. trav. anc., art. L. 953-5. – La loi du 24 novembre 2009 a étendu le périmètre de cette catégorie aux actions dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles (L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 56, I : *JO* 25 nov. 2009, p. 20206).

(33) L. n° 2006-1770, 30 déc. 2006, pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, art. 45 : *JO* 31 déc. 2006, p. 20210.

(34) Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise (C. trav., art. L. 6313-9). La loi du 3 décembre 2008 a étendu cette catégorie aux actions de formation relatives à la gestion de l'entreprise (cf. L. n° 2008-1258, 3 déc. 2008, en faveur des revenus du travail, art. 5 : *JO* 4 déc. 2008, p. 18488).

(35) C. trav., art. L. 6313-1, 9°.

(36) Cf. C. trav., art. L. 6313-12.

(37) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 20, II : *JO* 25 nov. 2009, p. 20206. – La loi du 8 août 2016 autorise les travailleurs non salariés et les retraités à participer à ces jurys (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 75 : *JO* 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

s'agit en réalité de catégories de bénéficiaires de formation⁽³⁸⁾, à savoir celles destinées « à permettre aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions »⁽³⁹⁾ et celles destinées aux salariés en arrêt de travail⁽⁴⁰⁾. Encore plus contestable est l'introduction, par la loi du 4 août 2014, des actions de « promotion de la mixité » dans les entreprises, de « sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes » et pour « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »⁽⁴¹⁾ qui visent des objectifs pédagogiques plutôt qu'une action précise⁽⁴²⁾. Pourtant, cette instrumentalisation du droit de la formation s'est poursuivie avec l'entrée en vigueur de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte⁽⁴³⁾, à cette différence près que le législateur a pris la peine de définir la nouvelle catégorie de « d'actions de formation » créée⁽⁴⁴⁾.

707. – Pertinence de la notion. Paradoxalement, le législateur régule de plus en plus l'offre de formation et étiole, dans le même temps, la notion d'action de formation jusqu'à en oublier le caractère professionnel. Il est déjà suffisamment délicat de distinguer culture générale et savoirs professionnels⁽⁴⁵⁾ pour que le législateur se dispense de considérer comme ayant un caractère professionnel les actions « d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances »⁽⁴⁶⁾. En outre, il est vain d'énumérer toutes les formations qu'il serait bon de dispenser ou de financer. Tel n'est pas le rôle des catégories d'actions de formation qui servent à délimiter le champ d'application du droit de la formation professionnelle. Encourager la formation ne passe pas par l'addition de textes. Au contraire, de telles

(38) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 6° : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(39) C. trav., art. L. 6313-13. – Cet ajout vise principalement à permettre la prise en charge financière des actions de formation au profit de personnes qui, n'étant pas salariées, n'en bénéficieraient pas.

(40) Cet ajout vise en réalité à permettre la prise en charge de formations dispensées à des personnes en arrêt de travail (sur ce point, V. *infra*, n° 547). Cependant, il aboutit à une définition circulaire de l'action de formation. Une formation dispensée pendant un arrêt de travail doit en principe correspondre à une action de formation au sens de l'article L. 6313-1 du Code du travail (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 214-215). Pourtant cette formation est considérée comme telle en application de l'article L. 6313-14 du Code du travail.

(41) L. n° 2014-873, 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, art. 6 : JO 5 août 2014, p. 12949.

(42) La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes touche toutes les branches du droit. (V. dans l'ordre interne : É. Devaux, *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une réelle portée pratique ?* : JCP S 2014, 1371. – S. Pereira et É. Devaux, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : renforcement des obligations des entreprises* : JCP S 2013, 1029, rééd. in JCP G 2013, doct. 89. – V. dans l'ordre européen : *La présence des femmes dans les conseils d'administration divise toujours* : *Liaisons soc. Europe* 2015, n° 390, p. 1). Adde, F.-X. Lucas, *La « modernité » s'invite dans les conseils d'administration* : *Bull. Joly Sociétés* 2009, p. 945. – Ph. Reigné, *Les femmes et les conseils d'administration*. – Réponse à un éditorial de M. François-Xavier Lucas : JCP E 2010, 1048. – F.-X. Lucas, *Femmes... Je vous aime...* – Réponse à la réponse de Philippe Reigné au sujet de la proposition visant à assurer la parité dans les conseils d'administration : JCP E 2010, 1170.

(43) L. n° 2015-992, 17 août 2015, relative à la transition énergétique pour la croissance verte, art. 182, I : JO 18 août 2015, p. 14263.

(44) Les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique ont pour objet de permettre l'acquisition des compétences nécessaires à la connaissance des techniques de mise en œuvre et de maintenance des énergies renouvelables ainsi que des dispositifs d'efficacité énergétique et de recyclage (C. trav., art. L. 6313-15).

(45) P. Cousty et R. Sainsaulieu, *Le travail systémique de la formation permanente en entreprise* : *Dr. soc.* 1979, S. 84, spéc. p. S. 85. – La difficulté de qualifier une action de formation vaut pour toutes les catégories d'actions de formation, si bien qu'il est particulièrement délicat de savoir si une action entre ou non dans le champ de la formation professionnelle continue (Ph. Bellenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue* : *Dr. soc.* 1977, p. S. 91).

(46) V. en ce sens : B. Grelon, *Le stage « marchandise »* : *Dr. soc.* 1982, p. 111, spéc. p. 119. – J. Wemaëre, *L'évolution de la définition de l'action de formation, Encore quelques étapes à franchir...* : CDE 2014, dossier 18, spéc. p. 63-64.

pratiques nuisent à la cohérence du droit de la formation au point que désormais l'énumération des catégories d'actions de formation manque cruellement de pertinence⁽⁴⁷⁾.

708. – Respect de la finalité de la formation professionnelle continue. Chaque action de formation doit respecter la finalité de la formation professionnelle continue⁽⁴⁸⁾. Or, celle-ci est relativement vague, s'appuyant en partie sur la typologie des actions de formation et présentant des objectifs contradictoires⁽⁴⁹⁾. Comment assurer à la fois le développement culturel et le maintien dans l'emploi des travailleurs ? S'il est louable de développer la culture des individus, il est nettement plus critiquable d'inclure cet objectif dans le champ de la formation continue. Cette dernière doit avoir un caractère exclusivement professionnel.

§ 2. – Conditions de forme

709. – Conventions et contrats. Le formalisme afférent à la réalisation d'une action de formation varie selon le cocontractant de l'organisme de formation. Lorsqu'il s'agit d'une entreprise, l'acte est qualifié de convention de formation (I). Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, il s'agit d'un contrat de formation (II). Si cette distinction entre contrat et convention peut surprendre en raison de sa discordance avec le droit civil⁽⁵⁰⁾, elle ne doit pas, ici, choquer. Le droit de la formation professionnelle utilise des notions qui lui sont propres. En revanche, la dénomination donnée à ces instruments n'a pas pour effet de les soustraire au droit commun des contrats⁽⁵¹⁾, modifié par l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 10 février 2016⁽⁵²⁾.

I. – Convention de formation

710. – Convention et annexes. La conclusion d'une convention de formation entre l'acheteur (l'entreprise) et le prestataire s'accompagne d'un formalisme intrinsèque (A) et extrinsèque (B).

A. – Formalisme intrinsèque

711. – Le général et le spécial. Le formalisme intrinsèque d'une convention de formation varie selon que celle-ci est conclue en application de textes généraux (1°) ou spéciaux (2°).

(47) A. Milon et J. Mézard, Rapp. n° 480, déposé le 3 avril 2013 par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1, p. 139.

(48) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 3.

(49) Cf. C. trav., art. L. 6311-1.

(50) Cf. F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 222-223, n° 264.

(51) Cf. Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche II, pt 1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 5).

(52) Ord. n° 2016-131, 10 févr. 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations : *JO* 11 févr. 2016, texte n° 26 sur 113.

1° Cas généraux

712. – **Convention, bon de commande ou facture.** La convention de formation doit préciser⁽⁵³⁾ : l'intitulé⁽⁵⁴⁾, la nature⁽⁵⁵⁾, la durée⁽⁵⁶⁾, les effectifs⁽⁵⁷⁾, les modalités du déroulement⁽⁵⁸⁾ et de sanction⁽⁵⁹⁾ de la formation⁽⁶⁰⁾. Elle doit également mentionner le prix et, le cas échéant, le montant des contributions des personnes publiques⁽⁶¹⁾. L'organisme de formation doit par ailleurs faire figurer sur la convention son numéro de déclaration d'activité en reprenant strictement la formule réglementaire⁽⁶²⁾. La conclusion d'une convention de formation correspond au formalisme habituel de contractualisation d'une action de formation. Cependant, en raison de l'urgence ou de la répétitivité des achats, les cocontractants peuvent se contenter de bons de commande ou de factures qui doivent contenir l'ensemble des mentions obligatoires d'une convention de formation⁽⁶³⁾. Le non-respect de ces règles peut être sanctionné par le rejet de la dépense⁽⁶⁴⁾.

2° Cas spéciaux

713. – **Initiative salariale et formation en dehors du temps de travail.** Dans certains cas, les conventions de formation sont imposées par la réglementation. Il en va ainsi lorsque la formation vise l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle et qu'elle a lieu soit à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur, soit en dehors du temps de travail⁽⁶⁵⁾. L'organisme de formation doit, en outre, conclure avec le salarié une convention particulière reprenant l'ensemble des mentions obligatoires d'une convention de formation⁽⁶⁶⁾ à l'exception du prix et des contributions publiques éventuelles⁽⁶⁷⁾.

(53) C. trav., art. L. 6353-2. *Adde*, Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche II, pt 3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 5.

(54) Il s'agit du nom générique ou spécifique donné à l'action permettant son identification au regard du programme de formation. L'attribution d'un intitulé n'obéit à aucun formalisme particulier.

(55) La nature de la formation renvoie aux catégories d'actions énumérées aux articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail.

(56) La durée de l'action est généralement fixée en heures ou en journées d'intervention. Elle peut être complétée par des indications relatives à la période de réalisation de l'action.

(57) Il s'agit du nombre de stagiaires suivant la formation.

(58) Il s'agit des dates et lieux de formation, de son éventuel « séquençement », le cas échéant, de la durée du stage pratique ainsi que des conditions de mise en œuvre pédagogique (en « présentiel » ou à distance).

(59) Il s'agit des procédures de sanction de la formation telles que la présentation à un concours ou un examen, la délivrance d'une attestation de présence, etc. L'organisme doit, au minimum, remettre une attestation de fin de formation.

(60) C. trav., art. R. 6353-1, 1°.

(61) C. trav., art. R. 6353-1, 2°.

(62) C. trav., art. R. 6351-6.

(63) C. trav., art. L. 6353-2. – V. sur ce point et plus particulièrement s'agissant des factures : Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche II, pt 1 et 4 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 5.

(64) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche II, pt 5 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 6. – V. égal., sur la notion de rejet, *infra*, n° 826.

(65) C. trav., art. R. 6353-2. *Adde*, Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche II, pt 6 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 7.

(66) V. *supra*, n° 712.

(67) C. trav., art. R. 6353-2.

Afin d'alléger ce formalisme, la conclusion d'une convention tripartite peut être privilégiée⁽⁶⁸⁾. Cette méthode est d'ailleurs préconisée par l'administration⁽⁶⁹⁾.

714. – Bilan de compétences et VAE. La conclusion d'une convention de formation est obligatoire en matière de bilan de compétences⁽⁷⁰⁾ et de validation des acquis de l'expérience⁽⁷¹⁾. Dans ces cas de figure, la convention est nécessairement tripartite.

715. – Contrat de professionnalisation. La conclusion d'un contrat de professionnalisation implique la signature d'une convention de formation bipartite par l'entreprise et l'organisme de formation⁽⁷²⁾.

716. – Financements européens. Tout organisme ayant été sélectionné pour réaliser des actions de formation comprises dans le champ d'intervention européen⁽⁷³⁾ est tenu à un formalisme qui s'ajoute aux règles précédentes. Il doit faire la publicité de l'intervention européenne auprès de l'ensemble des participants. Il doit, en outre, produire l'ensemble des pièces justificatives non comptables relatives aux actions réalisées et communiquer, à l'issue de la formation, les indicateurs de réalisation et de résultats liés à l'intervention européenne⁽⁷⁴⁾. Au regard de ces éléments, il n'est pas surprenant que les financements européens aient été jugés trop rigides⁽⁷⁵⁾.

B. – Formalisme extrinsèque

717. – Programme de formation. L'organisme de formation doit établir un programme de formation⁽⁷⁶⁾ qui précise⁽⁷⁷⁾ : 1) le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation ; 2) les objectifs de la formation⁽⁷⁸⁾ ; 3) les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre⁽⁷⁹⁾ ; 4) les moyens permettant

(68) La conclusion d'une convention tripartite implique alors de faire figurer, dans la convention signée par le salarié, le prix et les contributions éventuelles des personnes publiques.

(69) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche II, pt 6 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 7.

(70) C. trav., art. R. 6321-2 et R. 6322-34.

(71) C. trav., art. R. 6422-11 et s.

(72) C. trav., art. D. 6325-12.

(73) *V. supra*, n° 618.

(74) Instr. DGEFP n° 2011-05, 9 févr. 2011, relative aux modalités de conventionnement des crédits du Fonds social européen attribués aux organismes collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue dans le cadre des programmes opérationnels « Compétitivité régionale et emploi » et « Convergence » 2007/2013, pt 2.2, p. 14.

(75) *V. supra*, n° 621.

(76) Le programme de formation se présente sous la forme d'un document écrit qui retrace les différentes étapes intermédiaires à parcourir par le stagiaire en vue d'atteindre l'objectif visé ainsi que les modalités de déroulement de ces phases d'apprentissage. Il peut s'agir d'acquisition de connaissances théoriques, de leur mise en pratique, de gestes techniques et professionnels, etc. (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 3.2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 4).

(77) C. trav., art. L. 6353-1, al. 1^{er} et D. 6321-1.

(78) C. trav., art. L. 6353-1, al. 1^{er}. – Selon l'administration, l'objectif d'une action de formation professionnelle correspond au but précis qu'elle se propose d'atteindre et vise à une évolution des savoirs et des savoir-faire des bénéficiaires de l'action à partir de leurs connaissances, compétences, qualifications et besoins (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 3.1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 4).

(79) Les *moyens techniques et pédagogiques* s'entendent des éléments matériels de la formation qui doivent être mentionnés dans la description de l'action de formation. Ils comprennent notamment des supports pédagogiques et techniques sans lesquels l'action serait dépourvue d'efficacité (salles de formation, équipements divers, documentation, outils pédagogiques, etc.). L'*encadrement* renvoie aux personnes disposant des compétences techniques, professionnelles, pratiques ou théoriques en rapport avec le domaine de connaissances concerné et ayant, pour les formateurs, la capacité de transmettre leurs connaissances (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les

de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats⁽⁸⁰⁾. À la condition de produire une convention de formation signée, une facture et les feuilles de présence signées des participants, la seule absence d'un programme de formation ne suffit pas toujours au prononcé de sanctions⁽⁸¹⁾.

718. – Lieux de la formation. La formation doit être dispensée dans des locaux distincts de ceux où le travail est normalement accompli⁽⁸²⁾. Toutefois, lorsque la formation comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans cette hypothèse, un compte-rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions de forme afférentes aux programmes de formation doit être remis aux représentants du personnel⁽⁸³⁾.

719. – Feuilles d'épargne⁽⁸⁴⁾. Bien que les feuilles d'épargne ne soient obligatoires que pour les formations financées en tout ou partie par les fonds mutualisés⁽⁸⁵⁾, ces documents sont indispensables lorsqu'il s'agit d'apporter la preuve de la réalité des actions menées⁽⁸⁶⁾. En application du droit commun, les feuilles d'épargne électroniques ont la même force probante que celles établies sur support papier dès lors que l'identité du signataire est établie et conservée dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité⁽⁸⁷⁾.

720. – Attestation de fin de formation. À l'issue de la formation, l'organisme de formation délivre aux stagiaires une attestation⁽⁸⁸⁾ mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation⁽⁸⁹⁾. Cette attestation permet au bénéficiaire de capitaliser les résultats d'une formation suivie, particulièrement lorsque cette dernière ne donne pas lieu à certification⁽⁹⁰⁾.

droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 3.3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 4).

(80) « Le suivi de l'exécution de l'action et l'appréciation des résultats relèvent de la responsabilité du dispensateur de formation en lien avec le commanditaire. Ce suivi et cette évaluation peuvent être organisés à l'aide de documents tels que des rapports ou mémoires, comptes-rendus, listes d'épargne, etc. (...) L'appréciation des résultats doit pouvoir se faire à travers la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation qui permette de mesurer l'efficacité de l'action au regard des objectifs globaux assignés. L'évaluation des résultats peut prendre différentes formes, dont l'évaluation des acquis du stagiaire à l'issue de la formation et l'évaluation par le stagiaire de l'atteinte des objectifs, de la qualité de la formation et des intervenants. L'évaluation des acquis des stagiaires peut se concrétiser par des tests réguliers de contrôle des connaissances, des examens professionnels, des fiches d'évaluation ou des entretiens avec un jury professionnel (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 3.4 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 4).

(81) Cf. CAA Bordeaux, 3^e ch., 21 oct. 2003, n° 99BX02459, *Min. Emploi et Solidarité c/ Clinique Saint-Martin* : *RJS* 1/2004, n° 87.

(82) C. trav., art. D. 6321-3, al. 1^{er}.

(83) C. trav., art. D. 6321-3, al. 3.

(84) V. cependant sur l'établissement de l'assiduité du stagiaire en cas de séquences de formation ouvertes ou à distance, *infra*, n° 732.

(85) C. trav., art. R. 6332-26.

(86) V. sur ce point la position de l'administration : Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 3.4 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 4 : « Il est communément admis, pour les stages en présentiel, que les feuilles de présence signées des stagiaires et du ou des formateurs, par demi-journée de formation, sont des pièces essentielles pour justifier de la réalité d'une action ».

(87) C. civ., art. 1366. *Adde*, C. civ., art. 1316-1 anc.

(88) Depuis l'abrogation de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation, la remise d'une attestation par l'employeur qui organise lui-même des actions de formation n'est plus obligatoire (cf. C. trav., art. L. 6331-21, al. 3 anc.) Cependant, elle peut être utile pour apporter la preuve d'une action de formation et éviter de verser un abondement correctif au compte personnel de formation (V. *supra*, n° 179).

(89) C. trav., art. L. 6353-1, al. 7.

(90) La preuve du respect de cette obligation peut être apportée par tout moyen. V. sur ce point : Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 5 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 9-10.

II. – Contrat de formation

721. – **Précontrat, contrat.** La conclusion d'un contrat de formation professionnelle obéit à une procédure spécifique (B) qui ne dispense pas l'organisme de formation du respect des obligations précontractuelles d'information (A).

A. – Informations précontractuelles

722. – **Dispositions générales et spéciales.** Certaines dispositions spéciales (2°) s'ajoutent aux dispositions générales (1°) visant à informer les cocontractants d'un organisme de formation.

1° Informations générales

723. – **Mentions obligatoires : Code du travail.** Tout organisme de formation doit respecter les dispositions du Code du travail relatives aux contrats de formation professionnelle lorsqu'il contracte avec une personne physique qui entreprend une formation à titre individuel et à ses frais⁽⁹¹⁾. Le professionnel doit en effet conclure, avant l'inscription définitive du particulier et avant que celui-ci n'ait déboursé le moindre centime, un contrat comprenant plusieurs mentions obligatoires, requises à peine de nullité⁽⁹²⁾. Ces mentions, plus nombreuses que pour les conventions de formation, sont⁽⁹³⁾ : 1) la nature, la durée, le programme, les effectifs et l'objet des actions de formation ; 2) le niveau de connaissances préalablement requis du stagiaire pour suivre la formation et, le cas échéant, obtenir la qualification à laquelle elle prépare ; 3) les conditions dans lesquelles la formation est dispensée aux stagiaires, notamment les modalités de formation dans le cas de formations réalisées en tout ou partie à distance ; 4) les moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ; 5) les modalités de contrôle des connaissances ; 6) la nature de la sanction éventuelle de la formation ; 7) les diplômes, titres ou références des personnes chargées de la formation ; 8) les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Le contrat de formation doit également préciser, à l'instar des conventions de formation professionnelle, le numéro de déclaration d'activité de l'organisme de formation⁽⁹⁴⁾. Le non-respect de ces dispositions est notamment sanctionné par une amende de 4 500 €⁽⁹⁵⁾.

724. – **Mentions obligatoires : Code de la consommation.** Dès lors que la personne physique qui contracte avec un organisme de formation agit à des fins non professionnelles⁽⁹⁶⁾, les dispositions du Code du travail doivent être combinées avec les obligations d'information précontractuelle prévues par le Code de la consommation⁽⁹⁷⁾. Si certaines informations exigées par la législation consommériste peuvent en partie se

(91) C. trav., art. L. 6353-3.

(92) C. trav., art. L. 6353-4. – Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-43.413, non publié au bulletin.

(93) C. trav., art. L. 6353-4.

(94) C. trav., art. R. 6351-6.

(95) C. trav., art. L. 6355-18 et L. 6355-19.

(96) C. consom., art. liminaire. – Cet article définit la notion de consommateurs mais aussi, depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code de la consommation, les notions de professionnel et de non-professionnel (cf. Ord. n° 2016-301, 14 mars 2016, relative à la partie législative du Code de la consommation : JO 16 mars 2016, texte n° 29 sur 130). *Add.*, R. Loir, *Les nouvelles définitions du professionnel, du consommateur et... non-professionnel* : JCP E 2016, 1402.

(97) C. consom., art. L. 111-1 et s. et R. 111-1 et s. – J. Calais-Auloy et H. Temple, *Droit de la consommation*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 61-63, n° 57.

recouper avec celles imposées par le Code du travail, tel n'est pas toujours le cas. Il en va ainsi en ce qui concerne les informations afférentes aux garanties légales⁽⁹⁸⁾ et au recours à un médiateur de la consommation⁽⁹⁹⁾.

2° Informations spéciales

725. – Contrats conclus à distance ou hors établissement. Depuis la loi du 17 mars 2014 relative à la consommation⁽¹⁰⁰⁾, le Code de la consommation connaît un régime spécifique aux contrats conclus à distance⁽¹⁰¹⁾ ou hors établissement⁽¹⁰²⁾, héritage des législations adoptées dès 1972 sur le démarchage⁽¹⁰³⁾. La particularité de ce corps de règles se manifeste dès la définition du consommateur. Pour les contrats conclus à distance, est également considéré comme consommateur le professionnel qui n'emploie pas plus de cinq salariés et qui ne contracte pas pour les besoins de son activité principale⁽¹⁰⁴⁾. Les contrats de formation conclus à distance et hors établissement doivent par ailleurs être précédés d'informations particulières qui s'ajoutent aux informations générales. Celles-ci sont notamment⁽¹⁰⁵⁾ relatives aux éventuels frais de renvoi d'un bien connexe à la prestation de formation⁽¹⁰⁶⁾ en cas d'exercice du droit de rétractation⁽¹⁰⁷⁾ et à l'existence de codes de bonne conduite.

B. – Procédure spéciale de conclusion du contrat

726. – Droit de rétractation général. Afin de protéger les futurs stagiaires, ceux-ci disposent, à compter de la signature du contrat⁽¹⁰⁸⁾, d'un délai de rétractation de dix jours⁽¹⁰⁹⁾. Avant l'expiration de ce délai, aucune somme ne peut être exigée par l'organisme de formation⁽¹¹⁰⁾.

(98) C. consom., art. L. 111-1, 5°.

(99) C. consom., art. L. 111-1, 6°.

(100) L. n° 2014-344, 17 mars 2014, relative à la consommation, art. 9 : JO 18 mars 2014, p. 5400.

(101) Le contrat conclu à distance est celui passé entre un professionnel et un consommateur dans le cadre d'un système organisé de ventes ou de prestations de services à distance, sans la présence physique simultanée du professionnel et du consommateur par le recours exclusif à une ou plusieurs techniques de communication à distance jusqu'à la conclusion du contrat (C. consom., art. L. 221-1, I, 1°).

(102) Le contrat hors établissement est un contrat entre un professionnel et un consommateur conclu : 1) dans un lieu qui n'est pas celui où le professionnel exerce son activité en permanence ou de manière habituelle, en la présence simultanée des parties, y compris à la suite d'une sollicitation ou d'une offre faite par le consommateur ; 2) dans le lieu où le professionnel exerce son activité en permanence ou de manière habituelle ou au moyen d'une technique de communication à distance, immédiatement après que le consommateur ait été sollicité personnellement et individuellement dans un lieu différent de celui où le professionnel exerce en permanence ou de manière habituelle son activité et où les parties étaient, physiquement et simultanément, présentes ; 3) pendant une excursion organisée par le professionnel ayant pour but ou pour effet de promouvoir et de vendre des biens ou des services au consommateur (C. consom., art. L. 221-1, I, 2°).

(103) J. Calais-Auloy et H. Temple, *Droit de la consommation*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 555, n° 534.

(104) C. consom., art. L. 221-3.

(105) Cf. C. consom., art. L. 221-5 et R. 221-2.

(106) Il peut s'agir de livres ou des supports pédagogiques.

(107) C. consom., art. L. 221-5, 3°.

(108) La seule remise d'un bulletin d'inscription ne fait pas courir le point de départ du délai de rétractation (CA Lyon, 12 mars 2003, n° 2001-06623).

(109) C. trav., art. L. 6353-5. L'exercice du droit de rétractation s'effectue par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception. – Il a été avancé que l'organisme de formation n'a pas l'obligation d'informer le stagiaire de son droit de rétractation (Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 30-3-5). Si un tel manquement n'est pas sanctionné pénalement (cf. C. trav., art. L. 6355-1 et s. et Cass. crim., 10 déc. 1997, n° 97-80.061, *Fromentin Claude* : *Bull. crim.* 1997, n° 422 ; *Dr. ouvrier* 1998, p. 182, obs. M. Richevaux), il pourrait l'être civilement. En effet, une atteinte à la bonne foi contractuelle pourrait être caractérisée (C. civ., art. 1104 – C. civ., art. 1134, al. 3 anc.). En outre, un professionnel est tenu d'informer les consommateurs préalablement à la conclusion d'un contrat de fourniture de services sur les garanties légales dudit service (C. consom., art. L. 111-1, 5°). – V. sur ce point : J. Calais-Auloy et H. Temple, *Droit de la consommation*, Dalloz, 9^e éd., 2015, p. 60-61, n° 56.

(110) C. trav., art. L. 6353-6, al. 1^{er}.

727. – Droit de rétractation spécial. Les contrats conclus à distance ou hors établissement sont gratifiés d'un délai de rétractation discrétionnaire de quatorze jours⁽¹¹¹⁾. Ce délai spécial couvre le délai général à la condition que leur point de départ soit identique. S'agissant des contrats de prestation de services, le délai spécial court à compter de la conclusion du contrat. Pour les contrats de vente de biens, il court à compter du jour de la réception du bien. Or, un contrat ayant à la fois pour objet la fourniture de prestations de services et la livraison de biens est assimilé à un contrat de vente⁽¹¹²⁾. Le cumul de délais de rétractation aurait pu légitimer l'adaptation des dispositions du Code de la consommation au droit de la formation professionnelle à l'instar de ce qui a été prévu pour les établissements privés d'enseignement scolaire à distance⁽¹¹³⁾.

728. – Échelonnement des paiements. Les textes imposent un échelonnement des paiements : à l'expiration du délai de rétractation, le stagiaire ne peut payer plus de 30 % du prix de l'action de formation⁽¹¹⁴⁾. Le solde doit être acquitté au fur et à mesure du déroulement de celle-ci⁽¹¹⁵⁾. En conséquence, si le stagiaire est empêché de suivre la formation suite à la survenance d'un cas de force majeure dûment reconnu, il peut rompre le contrat et n'être débiteur que des prestations effectivement fournies⁽¹¹⁶⁾. Le non-respect de ces dispositions est sanctionné par une amende de 4 500 €⁽¹¹⁷⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Critères indifférents d'une action de formation

729. – Méthode, durée. Les méthodes pédagogiques utilisées (§ 1) ainsi que les durées de formation (§ 2) ne sont pas des critères servant à qualifier une action de formation.

§ 1. – Méthodes de formation

730. – Innovations pédagogiques. Si les moyens pédagogiques doivent être connus des stagiaires⁽¹¹⁸⁾, le choix des méthodes pédagogiques⁽¹¹⁹⁾ est laissé aux formateurs

(111) C. consom., art. L. 221-18.

(112) C. consom., art. L. 221-1, II.

(113) C. consom., art. L. 224-103. – Le Code de l'éducation impose, à peine de nullité, que la signature d'un contrat de formation n'intervienne qu'à l'expiration d'un délai de réflexion de sept jours après sa réception (C. éduc., art. L. 444-8, al. 1^{er}).

(114) C. trav., art. L. 6353-6, al. 2.

(115) C. trav., art. L. 6353-6, al. 3.

(116) C. trav., art. L. 6353-7. – De même, les sommes indûment perçues devraient être remboursées au cocontractant (C. trav., art. L. 6354-1). *A contrario*, l'empêchement qui ne s'expliquerait pas par la force majeure peut autoriser l'organisme de formation à garder les sommes versées bien qu'elles ne correspondent pas nécessairement aux prestations effectivement dispensées. – V. sur ce point : Circ. DGEFP n° 2011-26 du 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VII, pt 2.2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 17-18.

(117) C. trav., art. L. 6355-20 et L. 6355-21.

(118) V. *infra*, n° 717 et 723.

(119) V. sur ce point : N. Beretti, *Stop au PowerPoint*, Dunod, coll. « Efficacité professionnelle », 2^e éd., 2016, résumé in *Cah. DRH* 2016, n° 232, p. 7. – V. sur la vision allemande du cours magistral (J. Dubarry, *La vision allemande du cours*

ou aux responsables des formations⁽¹²⁰⁾. Le « législateur prend peu en compte l'aspect pédagogique de la formation »⁽¹²¹⁾ qui nécessite, pour une individualisation croissante et une meilleure appropriation par les publics bénéficiaires⁽¹²²⁾, un important renouvellement⁽¹²³⁾. La loi du 8 août 2016 a toutefois reconnu la notion de parcours de formation⁽¹²⁴⁾. Celui-ci ne constitue qu'une modalité d'organisation d'une action de formation, comprenant en plus des séquences de formation, le « positionnement » pédagogique⁽¹²⁵⁾, l'évaluation et l'accompagnement du bénéficiaire dans le but d'adapter les programmes et les modalités de déroulement de la formation.

731. – De nombreuses adaptations sont également favorisées par le développement des outils numériques⁽¹²⁶⁾. Les formations ouvertes et à distance⁽¹²⁷⁾ dispensées hier par correspondance⁽¹²⁸⁾, magnéscope⁽¹²⁹⁾ ou Minitel⁽¹³⁰⁾, sont appelées à croître considérablement⁽¹³¹⁾ et seront peut-être dispensées demain par l'intermédiaire de téléphones mobiles ou de *serious games*⁽¹³²⁾. La formation à distance présente plusieurs avantages. Par des économies d'échelle, elle réduit les coûts de formation⁽¹³³⁾. En limitant les déplacements, elle évite de désorganiser l'entreprise⁽¹³⁴⁾ et diminue les frais annexes⁽¹³⁵⁾. Elle favorise également de nouvelles méthodes d'apprentissage, parfois mieux adaptées aux publics en difficulté⁽¹³⁶⁾. En conséquence, la formation à distance se développe dans toute l'Europe, particulièrement en

magistral à l'Université : *Rev. dr. Assas*, n° 11, oct. 2015, p. 28) qui se situe à l'opposé de ce qui se fait en Italie (P. Le Monnier de Gouville, *Aperçu des méthodes italiennes d'enseignement* : *Rev. dr. Assas* oct. 2015, n° 11, p. 30).

(120) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche I, pt 3.3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 4.

(121) V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : *Dr. soc.* 1979, p. S.62.

(122) B. Grelon, *Le stage « marchandise »* : *Dr. soc.* 1982, p. 111, spéc. p. 120.

(123) P. Cousty et R. Sainsaulieu, *Le travail systémique de la formation permanente en entreprise* : *Dr. soc.* 1979, S. 84, spéc. p. S.90.

(124) L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 82, 3° : *JO* 9 août 2016, texte n° 3 sur 86.

(125) V., par ex. dans le cas du contrat de professionnalisation : C. trav., art. L. 6325-13.

(126) J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014, p. 14.

(127) Souvent abrégées « FOAD ». Il s'agit « d'un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). [Il] comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. [Il] n'est pas exécuté nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur » (Circ. DGEFP n° 2001-22, 20 juill. 2001, relative aux formations ouvertes et/ou à distance [FOAD] : *BO Travail* 2001/16, 5 sept. 2001).

(128) Le centre national d'enseignement à distance (CNED), établissement public créé en 1939, est célèbre pour ses formations par correspondance dispensées dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue (V. sur cet établissement : Cour des comptes, Rapport public annuel 2013, t. II, Partie 3 « La Cour alerte », *Le CNED, un établissement public d'enseignement inadapté à la formation en ligne*, p. 419).

(129) T. Grumbach, *Nouvelles technologies et relations collectives du travail. Syndicat et comité d'entreprise : une nouvelle répartition des rôles* : *Dr. soc.* 1992, p. 544, spéc. p. 547.

(130) Circ. DGEFP n° 2001-22, 20 juill. 2001, relative aux formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) : *BO Travail* 2001/16, 5 sept. 2001.

(131) S. Dougados, *La formation à l'heure du digital* : *Cah. DRH* 2016, n° 234, p. 35.

(132) Près de 62 % des « responsables formation » envisagent la formation sur le mobile comme une modalité pédagogique nouvelle (V. Grasset-Morel, *Le plan de formation 2016 à l'épreuve de la réforme* : *FPC Actualités* 2015, n° 112, p. 4, spéc. p. 5).

(133) B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 15.

(134) M. Démoulin, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail – essai sur une évolution des relations de travail*, thèse Paris II, EPA, 2012, préf. B. Teyssié, p. 58, n° 82.

(135) Les frais annexes aux formations sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement.

(136) C. Parlant et C. Bonaiti, *De l'obligation de se former à un droit à être formé* : *Semaine sociale Lamy* 2001, n° 1051, p. 6, spéc. p. 10 : « Ce type de formation permet de ne pas être jugé par le regard des autres en cours de formation, ce qui peut être apprécié des publics les plus en difficultés ayant gardé un mauvais souvenir de l'école ».

Espagne⁽¹³⁷⁾. Elle peut prendre différentes appellations en fonction de la méthode utilisée : *e-learning*⁽¹³⁸⁾, MOOC⁽¹³⁹⁾ ou COOC⁽¹⁴⁰⁾. Elle peut être mise en œuvre dans le secteur privé comme dans le secteur public⁽¹⁴¹⁾. Les universités⁽¹⁴²⁾ ont ainsi rapidement saisi cette opportunité⁽¹⁴³⁾ pour conquérir de nouveaux marchés⁽¹⁴⁴⁾ dans des secteurs extrêmement divers⁽¹⁴⁵⁾. La formation à distance, comme la formation en « présentiel », ne fait pas l'unanimité⁽¹⁴⁶⁾. La première mérite à tout le moins quelques adaptations⁽¹⁴⁷⁾, le risque d'une perte de lien social⁽¹⁴⁸⁾ ou de fraude n'étant pas à négliger.

732. – Innovation juridique. La formation connaît, à l'instar du droit de propriété confronté à la dématérialisation des biens⁽¹⁴⁹⁾, un régime différencié selon qu'elle est dispensée en « présentiel » ou à distance. Le régime de la formation à distance est plus strict⁽¹⁵⁰⁾, notamment s'agissant des conditions de prise en charge des formations. Pour atténuer ces différences et favoriser son développement, la loi du 5 mars 2014⁽¹⁵¹⁾ a intégré la formation à distance au sein du Code du travail⁽¹⁵²⁾. À distance,

- (137) « 65 % des salariés espagnols disent avoir bénéficié d'une formation à distance contre 29 % seulement des Français. » S. Picot-Raphanel, *Le présentiel fait de la résistance* : FPC Actualités 2015, n° 111, p. 1.
- (138) C. Torrès, *L'e-learning, aspects juridiques : entre formation professionnelle et enseignement à distance* : *Gaz. Pal.* 24 juill. 2003, n° 205, p. 8.
- (139) Le MOOC est l'abréviation de l'anglais *massive open online courses* qui signifie « cours en ligne ouverts à tous ».
- (140) Le COOC est l'abréviation de l'anglais *corporate open online courses*. Il s'agit d'une version professionnelle du MOOC. – V. Grasset-Morel, *Les Mooc débarquent dans les entreprises* : FPC actualités 2015, n° 107, p. 4.
- (141) V. sur le développement, souhaité par la Cour des comptes, de la formation à distance dans la fonction publique territoriale : Cour des comptes, Rapport public annuel 2016, t. II, Partie 3 « Suivi des recommandations », Chap. IV « La Cour alerte », *Le Centre national de la fonction publique territoriale : former mieux, prélever moins*, p. 517, spéc. p. 523.
- (142) Un groupement d'intérêt public a d'ailleurs été créé à cet effet (cf. A. 11 mai 2016, portant approbation de la modification de la convention constitutive du groupement d'intérêt public dénommé « FUN-MOOC » : JO 1^{er} juin 2016, texte n° 6 sur 138, NOR : MENS1601723A). – L'université Panthéon-Assas dispense une licence en droit en ligne et sept MOOC, respectivement *via* les plateformes Agor@assas et France Université Numérique (FUN) (cf. <https://www.u-paris2.fr/fr/formations/e-learning-et-moocs>).
- (143) V. sur le développement de l'enseignement à distance et tout au long de la vie : L. n° 2016-1321, 7 oct. 2016 pour une République numérique, art. 31 : JO 8 oct. 2016, texte n° 1 sur 96.
- (144) Le MOOC de l'Université Panthéon-Assas intitulé « propriété, voisinage, possession, usufruit : mieux connaître le droit des biens » et dispensé par le professeur Laurent Leveuveur est accessible sans aucun prérequis (<https://www.u-paris2.fr/fr/universite/communication/temps-forts/temps-forts-2014-2015/agorssas-propose-un-nouveau-mooc>). Un site Internet mis en place par la Commission européenne permet une large diffusion de ces enseignements (cf. <http://openeducationeuropa.eu/fr/>).
- (145) L'AFPA a lancé un MOOC gratuit sur les 101 techniques de base de la cuisine française afin d'apprendre à cuisiner avec « un niveau professionnel ». L'apprentissage dure 20 minutes par jour pendant six semaines. La formation ne permet pas l'obtention d'un diplôme mais uniquement d'une attestation de suivi (*Liaisons soc. quot.* 2015, n° 16978, p. 5-6). – Le CNAM a fait de même en droit social européen (*Liaisons soc. Europe* 2016, n° 405, p. 6) ainsi qu'en matière de dialogue social et de formation (J.-M. Luttringer, *Le premier MOOC sur le dialogue social et la formation arrive*, *chron.* 101, oct. 2015, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).
- (146) M. Buchberger, *Michel Germain : un juriste/philosophe* : *Rev. dr. Assas* oct. 2015, n° 11, p. 5, spéc. p. 8. Les MOOC sont appréhendés par cet auteur comme « une variable d'ajustement d'un business plan américain ».
- (147) M. Buchberger, *Les nouvelles méthodes d'enseignement « présentiel »... quelques illustrations* : *Rev. dr. Assas* oct. 2015, n° 11, p. 21, spéc. p. 24.
- (148) Le problème n'est pas spécifique à la formation professionnelle et concerne également le télétravail et l'apprentissage (V. sur ce dernier point : Y. Pagnerre, *Petites réformes de l'apprentissage et de la formation continue* : *JCP S* 2016, 1308, spéc. n° 22).
- (149) P.-Y. Gautier, *Le déclin du droit de la propriété intellectuelle* : *Rev. dr. Assas* févr. 2015, n° 10, « Le changement du droit », p. 156.
- (150) V. sur les recommandations de l'administration visant à conclure un protocole individuel de formation : *Circ. DGEFP n° 2001-22*, 20 juill. 2001, relative aux formations ouvertes et/ou à distance (FOAD), pt 2.2 : *BO Travail* 2001/16, 5 sept. 2001.
- (151) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 5, I, 16°, b) : JO 6 mars 2014, p. 4848. – V. sur ce point : J. Wemaëre, *L'évolution de la définition de l'action de formation, Encore quelques étapes à franchir...* : *CDE* 2014, dossier 18, spéc. p. 61-62.
- (152) Ce développement s'est d'ailleurs poursuivi avec la loi du 8 août 2016, qui a étendu la formation à distance à l'apprentissage (cf. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 72, 1° : JO 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

la formation peut intervenir en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement, ce qui implique que le programme de formation contienne des mentions supplémentaires relatives à : 1) la nature des travaux demandés au stagiaire et au temps estimé pour les réaliser⁽¹⁵³⁾ ; 2) aux modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance⁽¹⁵⁴⁾ ; 3) aux moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogique et technique mis à la disposition du stagiaire⁽¹⁵⁵⁾. L'assiduité du stagiaire ne peut pas être établie par la signature de feuilles d'émergence. En conséquence, d'autres éléments sont pris en compte parmi lesquels : 1) les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation⁽¹⁵⁶⁾ ; 2) les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés du stagiaire⁽¹⁵⁷⁾ ; 3) les évaluations spécifiques organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou clôturent la formation⁽¹⁵⁸⁾.

§ 2. – Durées de formation

733. – Principe, limite. De plus en plus nombreux sont les tempéraments (II) au principe (I) selon lequel la durée d'une formation ne constitue pas un critère pertinent de son identification.

I. – Principe

734. – Ambiguïté. Puisqu'il s'agit d'un élément particulièrement important, notamment pour en apprécier le coût, la durée de la formation doit figurer dans la convention⁽¹⁵⁹⁾ ou le contrat⁽¹⁶⁰⁾ de formation ainsi que dans l'attestation de fin de formation⁽¹⁶¹⁾. Les durées de formation ne sont pourtant pas prises en compte comme critère de qualification d'une action de formation⁽¹⁶²⁾. De fait, la demande et l'offre de formation ont surtout privilégié les formations de courte durée⁽¹⁶³⁾. Ces formations peuvent concerner de très nombreux domaines, telles les langues et la bureautique, mais ne débouchent généralement pas sur l'obtention d'une qualification⁽¹⁶⁴⁾.

(153) C. trav., art. L. 6353-1, 1°.

(154) C. trav., art. L. 6353-1, 2°.

(155) C. trav., art. L. 6353-1, 3°. Ces moyens comprennent notamment : 1) les compétences et qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ; 2) les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ; 3) les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate (C. trav., art. D. 6353-3).

(156) C. trav., art. D. 6353-4, 2°.

(157) C. trav., art. D. 6353-4, 1°. – V. sur ce point la foire aux questions élaborée par le Forum français pour la formation ouverte et à distance : FFFOD, *La prise en charge financière des formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) après la loi du 5 mars 2014*, juin 2016, p. 18 à 21, disponible sur : <http://www.fffod.org/media/201606-LaFAQduFFFOD.pdf>.

(158) C. trav., art. D. 6353-4, 3°.

(159) V. *supra*, n° 712.

(160) V. *supra*, n° 723.

(161) V. *supra*, n° 720.

(162) La durée d'une formation ne constitue pas non plus un critère de qualité. Sur ces critères, V. *infra*, n° 765.

(163) V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : Dr. soc. 1979, p. S.62, spéc. p. S.63.

(164) V., par ex. s'agissant du droit individuel à la formation : B. Galtier, *Le droit individuel à la formation : les enseignements d'une étude qualitative auprès des acteurs*, DARES, Document d'études n° 188, 2015, p. 14.

D'où l'idée largement répandue selon laquelle il est plus opportun de privilégier les formations longues, seules aptes à développer les compétences des bénéficiaires et à les prémunir contre un risque de chômage⁽¹⁶⁵⁾. La délimitation d'un seuil s'appliquant à toutes les actions de formation n'est cependant pas appropriée. Trop rigide, cette méthode emporterait un lot important d'effets pervers.

II. – Limites

735. – Durées minimales et maximales. Des durées minimales (A) et maximales (B), prévues par certains dispositifs, peuvent, de fait, obliger à ce que les formations se déroulent dans un cadre temporel précis.

A. – Durée minimale

736. – Période de professionnalisation. La durée minimale de formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire, à soixante-dix heures réparties sur une période maximale de douze mois calendaires⁽¹⁶⁶⁾.

737. – Contrat de professionnalisation. La durée minimale de formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à cent cinquante heures⁽¹⁶⁷⁾.

738. – Formation en dehors du temps de travail. La formation réalisée dans le cadre du congé individuel de formation en dehors du temps de travail doit être d'une durée au moins égale à cent vingt heures.

B. – Durée maximale

739. – Congés de formation. Par nature, les congés de formation comportent une durée maximale, exprimée en heures, en semaine ou en jours. Il en va ainsi des congés : 1) individuels de formation⁽¹⁶⁸⁾ ; 2) de bilan de compétences⁽¹⁶⁹⁾ ; 3) de formation économique et sociale et de formation syndicale⁽¹⁷⁰⁾ ; 4) d'enseignement et de recherche⁽¹⁷¹⁾ ; 5) de formation des conseillers prud'hommes⁽¹⁷²⁾ ; 6) de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse⁽¹⁷³⁾ ; 7) de formation mutualiste⁽¹⁷⁴⁾ ; 8) de formation des jeunes travailleurs⁽¹⁷⁵⁾.

740. – Formation qualifiante des « décrocheurs ». Les élèves qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre

(165) Cf. not. V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : Dr. soc. 1979, p. S.62, spéc. p. S.65.

(166) C. trav., art. L. 6324-5-1 et D. 6324-1. Sur les exceptions à cette durée minimale, V. *supra*, n° 431.

(167) C. trav., art. L. 6325-13, al. 2. V. égal. sur ce point : *supra*, n° 398.

(168) Selon les cas, un an ou 1 200 heures (V. *supra*, n° 264).

(169) Vingt-quatre heures, consécutives ou non (V. *supra*, n° 291).

(170) Douze jours maximum par an (V. *supra*, n° 293).

(171) Au moins un an en cas d'activité à temps plein (V. *supra*, n° 297).

(172) Six semaines par mandat (V. *supra*, n° 296).

(173) Six jours ouvrables par an (V. *supra*, n° 298).

(174) Neuf jours ouvrables par an (V. *supra*, n° 299).

(175) Deux cents heures par an (V. *supra*, n° 294).

professionnel enregistré et classé au niveau V du Répertoire national des certifications professionnelles doivent pouvoir poursuivre des études afin d'acquies ce diplôme ou ce titre⁽¹⁷⁶⁾. Cette formation qualifiante peut être dispensée sous statut scolaire ou sous statut de stagiaire de la formation professionnelle⁽¹⁷⁷⁾. Dans le premier cas, la formation ne doit pas en principe excéder une année scolaire⁽¹⁷⁸⁾. Toutefois, un renouvellement est envisageable lorsque la durée de la formation nécessaire pour accéder au diplôme excède l'année scolaire⁽¹⁷⁹⁾. En tout état de cause, cette durée est mentionnée dans le compte personnel de formation de l'intéressé⁽¹⁸⁰⁾.

S E C T I O N 2

Les certifications

741. – Expansion des certifications. Traditionnellement cantonnées à l'univers professionnel (Sous-section 1), les certifications se sont progressivement étendues aux organismes de formation (Sous-section 2).

S O U S - S E C T I O N 1

Les certifications professionnelles

742. – Notion, régime. La définition de la notion de certification professionnelle (§ 1) permet d'en cerner le régime (§ 2).

§ 1. – Notion de certification professionnelle

743. – Complexe, controversé. La notion de certification professionnelle est complexe⁽¹⁸¹⁾ (I) et sujette à controverses (II).

I. – Une notion complexe

744. – Histoire des certifications professionnelles. L'une des lois du 16 juillet 1971 a, la première, prévu d'inscrire sur une liste d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique⁽¹⁸²⁾ pouvant être acquis par les voies scolaires,

(176) C. éduc., art. L. 122-2, al. 1^{er}.

(177) C. éduc., art. D. 122-3-2.

(178) C. éduc., art. D. 122-3-4, al. 1^{er}.

(179) *Ibid.*

(180) C. éduc., art. D. 122-3-5. – V. égal. sur ce point : *infra*, n° 376.

(181) I. Roussel, J.-P. Bonhotal, M. Foucault, et al., *L'enseignement supérieur privé, propositions pour un nouveau mode de relations avec l'État*, Rapp. IGAENR n° 2015-047, juin 2015, p. 79-82.

(182) Cette liste était dressée par métiers, groupes de métiers ou types de formation, dans un nombre limité de niveaux, de telle sorte que les personnes concernées pouvaient avoir une connaissance immédiate de la totalité des formations qui les intéressaient. Si ces précisions apparaissaient nécessaires, les mentions d'une spécialité pouvaient y figurer de même que les établissements concernés (D. n° 72-279, 12 avr. 1972, relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, art. 7 : JO 13 avr. 1972, p. 3911).

universitaires, l'apprentissage et la formation professionnelle continue⁽¹⁸³⁾. L'inscription était de droit pour les titres et diplômes délivrés par le ministère de l'Éducation nationale⁽¹⁸⁴⁾ et suspendue à l'examen d'une commission technique d'homologation pour les autres⁽¹⁸⁵⁾. Ce dispositif a évolué à la suite de la loi du 17 janvier 2002 créant la Commission nationale de la certification professionnelle⁽¹⁸⁶⁾. Cette institution, placée sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, a notamment pour mission de répertorier l'offre de certifications professionnelles au sein d'un répertoire national⁽¹⁸⁷⁾. Elle a également pour mission, depuis la loi du 24 novembre 2009, de recenser les compétences transversales exercées en situation professionnelle⁽¹⁸⁸⁾. En ce qu'elles favorisent la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne, les certifications professionnelles sont sensibles aux évolutions du droit européen⁽¹⁸⁹⁾. Si elle aboutit, la révision annoncée du cadre européen des certifications influencera le droit interne⁽¹⁹⁰⁾.

745. – Définition de la certification. La certification a été définie par deux recommandations du Parlement européen et du Conseil. Selon la première, il s'agit du « résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède au terme d'un processus d'éducation et de formation les acquis correspondant à une norme donnée »⁽¹⁹¹⁾. Il ressort de cette définition que la certification est distincte de la formation puisque la première est postérieure à la seconde. Tous les individus qui suivent une formation n'obtiennent pas une certification, soit parce que la formation reçue ne le permet pas, soit parce que tous les candidats ne réussissent pas les épreuves d'évaluation⁽¹⁹²⁾. Par ailleurs, la certification ne se limite pas à attester l'acquisition de connaissances : elle traduit des apprentissages qui se déclinent

(183) L. n° 71-577, 16 juill. 1971, d'orientation sur l'enseignement technologique, art. 8 : JO 17 juill. 1971, p. 7044, spéc. p. 7045.

(184) Étaient également inscrits de droit les titres d'ingénieurs reconnus par la commission des titres d'ingénieurs instituée par la loi du 10 juillet 1934 (D. n° 72-279, 12 avr. 1972, relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, art. 8, al. 1^{er} : JO 13 avr. 1972, p. 3911).

(185) L. n° 71-577, 16 juill. 1971, d'orientation sur l'enseignement technologique, art. 8, al. 5 : JO 17 juill. 1971, p. 7044, spéc. p. 7045. – D. n° 72-279, 12 avr. 1972, relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique : JO 13 avr. 1972, p. 3911.

(186) Souvent abrégée « CNCPC » (cf. L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, de modernisation sociale, art. 134 : JO 18 janv. 2002, p. 1008, spéc. p. 1038).

(187) Souvent abrégée « RNCP ».

(188) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 22, II, 3^e : JO 25 nov. 2009, p. 20206.

(189) P. Caillaud, *La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? : Dr. soc.* 2012, p. 281. – V. égal. F. Berthoud, *La reconnaissance des qualifications professionnelles, Union européenne et suisse – Union européenne*, LGDJ-Lextenso, Schulthess, 2016, préf. B. Dubey et Ch. Kaddous.

(190) *La Commission entend renforcer les qualifications de la main-d'œuvre européenne : Liaisons soc. Europe* 2016, n° 403, p. 3.

(191) PE et Cons. UE, recommand. 23 avr. 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, ann. I, pt a) : JOUE 6 mai 2008, n° C 111/1, spéc. C 111/4. – La définition donnée par la seconde recommandation est similaire à la première puisque la certification y est définie comme étant « le résultat formel d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une institution compétente établit qu'une personne possède les acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée » (cf. PE et Cons. UE, recommand. 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels [ECVET], ann. I, pt a) : JOUE 8 juill. 2009, n° C 155/11, spéc. C 155/14).

(192) Tous les individus qui suivent des cours de conduite ne se présentent pas à l'examen du permis de conduire. Parmi ceux qui se présentent, seulement une partie des candidats obtiennent le permis de conduire. Celui-ci atteste du suivi d'une formation et de l'aptitude à la conduite.

en compétences professionnelles. Ce type de certifications est distinct du système LMD qui repose sur des critères académiques. L'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) suppose de satisfaire aux attentes du marché du travail⁽¹⁹³⁾.

746. – Définition de la qualification. La certification permet d'attester d'une qualification professionnelle⁽¹⁹⁴⁾ entendue comme l'aptitude d'un travailleur à occuper un emploi déterminé⁽¹⁹⁵⁾. En conséquence, la qualification *professionnelle* permet le passage d'une formation, voire d'une certification, à un emploi. Elle doit être distinguée de la qualification *contractuelle*⁽¹⁹⁶⁾. Cette dernière « n'est pas un attribut du salarié » puisqu'elle est déterminée, grâce aux classifications établies par les conventions et accords collectifs de branche, par un accord individuel entre l'employeur et le salarié⁽¹⁹⁷⁾. Cet accord est établi au gré de l'offre et de la demande d'emplois de telle sorte qu'apparaissent régulièrement des phénomènes de surqualification⁽¹⁹⁸⁾ ou, plus rarement, de sous-qualification⁽¹⁹⁹⁾.

747. – Certificat de qualification professionnelle et certification. Les certifications professionnelles ne doivent pas être confondues avec les certificats de qualification professionnelle. Si ces derniers sont apparus dans le Code du travail à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 24 novembre 2009⁽²⁰⁰⁾, ils existaient bien avant ce texte⁽²⁰¹⁾. Ils sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi de chaque branche professionnelle⁽²⁰²⁾, ce qui limite leur valeur au périmètre des branches qui les ont institués⁽²⁰³⁾. Les certificats de qualification professionnelle s'appuient sur⁽²⁰⁴⁾ : 1) un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail

(193) J.-M. Monteil, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014, p. 23.
(194) PE et Cons. UE, ss dir. 2005/36/CE, 7 sept. 2005, relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, art. 3, pt 1, b) : *JOUE* 30 sept. 2005, n° L 255/22, spéc. L 255/27.

(195) G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015, p. 837.

(196) J.-Y. Kerbourc'h, *L'anticipation des restructurations à l'épreuve du droit du travail : Travail et Emploi 2007*, n° 109, p. 25. – V. égal. pour une vision ternaire de la qualification s'appuyant sur la qualification professionnelle, la qualification du travail et la qualification contractuelle : P. Caillaud, *Un « droit à la qualification » enfin effectif ? : Dr. soc.* 2014, p. 1000, spéc. p. 1001.

(197) A. Lyon-Caen, *Le droit et la gestion des compétences : Dr. soc.* 1992, p. 573, spéc. p. 574-575, n° 7 et 8. – Toutefois, certaines conventions collectives ont fixé des seuils d'accueil au sein des grilles de classification (cf. P. Caillaud, N. Quintero et F. Séchaud, *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômés dans les relations formation-emploi ? La place, le statut et le rôle des diplômés dans les conventions collectives : Net-doc Céreq* janv. 2014, n° 117, p. 81).

(198) Il en va ainsi régulièrement dans la fonction publique où les personnes qui réussissent les concours d'entrée ont souvent un niveau de diplôme plus élevé que le niveau requis (D. Ast, *En 30 ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services : DARES Analyses 2015-028*, p. 9). – V. sur ce point et les contentieux y afférents : M. Despax, *La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques : JCP G* 1962, I, doctr. 1710.

(199) *JCP E* 1985, act. 14383, spéc. n° 2, veille par B. Teyssié.

(200) L. n° 2009-1437 du 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 22, I, 1° et 2° : *JO* 25 nov. 2009, p. 20206.

(201) Cf. Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP), Charte paritaire Certificat de qualification professionnelle interbranches, 16 mars 2012. – V. égal. sur ce point : P. Caillaud, *La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? : Dr. soc.* 2012, p. 281, spéc. p. 284.

(202) Lorsqu'ils sont créés par plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi, les certificats de qualification professionnelle sont interbranches (CQPI). – Le site Internet <http://www.orientation-pour-tous.fr/?page=cqp> a recensé cent quarante branches professionnelles disposant d'un ou plusieurs certificats de qualification professionnelle. Le secteur de la métallurgie est de très loin celui qui dispose du plus grand nombre de certificats de qualification professionnelle. Sont en effet recensés cent trente-sept CQP.

(203) Pour cette raison, les certificats de qualification professionnelle peuvent être empreints « d'un certain protectionnisme professionnel » (P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 35).

(204) C. trav., art. L. 6314-2, al. 2.

et d'en déduire les connaissances et compétences nécessaires ; 2) un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Les certificats de qualification professionnelle et les deux référentiels sont théoriquement⁽²⁰⁵⁾ transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²⁰⁶⁾. Ils peuvent par ailleurs, sans que cela soit systématique, être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles⁽²⁰⁷⁾. Les certificats de qualification professionnelle sont notamment obtenus à l'issue de formations dispensées dans le cadre de contrats⁽²⁰⁸⁾ et périodes de professionnalisation⁽²⁰⁹⁾, du compte personnel de formation⁽²¹⁰⁾ ainsi que pendant la période de perception d'une rémunération de fin de formation⁽²¹¹⁾.

748. – Blocs de compétences. Au sein d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles, les blocs de compétences⁽²¹²⁾ sont des ensembles homogènes et cohérents de compétences donnant lieu à une évaluation et à une validation⁽²¹³⁾. L'identification de blocs de compétence n'est pas obligatoire. Toutefois, lorsque cette voie est privilégiée, le nombre de blocs est, de fait, nécessairement limité⁽²¹⁴⁾. La construction de blocs relève de la seule responsabilité de l'organisme certificateur : la Commission nationale de la certification professionnelle ne se prononce pas sur cette construction⁽²¹⁵⁾. Les blocs sont identifiables grâce à un intitulé précis pour en assurer la « traçabilité ». Leur construction peut couvrir la totalité ou une partie seulement d'une certification. Dans le second cas, la somme des blocs ne constitue pas nécessairement l'ensemble de la certification⁽²¹⁶⁾. En dépit de sa complexité, le système de blocs de compétences est important puisqu'il permet notamment le suivi de formations éligibles au compte

(205) Beaucoup de branches n'effectuent pas cette transmission (cf. L. de Comarmond et A. Ruello, *Les certificats de qualification professionnelle encore trop méconnus : Les Échos* 13 sept. 2016, p. 4).

(206) C. trav., art. L. 6314-2, al. 3. La Commission nationale de la certification professionnelle ne publie malheureusement pas de liste des certificats de qualification professionnelle. Elle est pourtant chargée de les évaluer et d'émettre des recommandations à l'attention des institutions délivrant les diplômes et titres à finalité professionnelle ou les CQP. Elle doit également signaler à ces entités les éventuelles correspondances, totales ou partielles, entre les certifications enregistrées au répertoire national ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes (C. éduc., art. L. 335-6, II, al. 13).

(207) Au début de l'année 2014, on dénombrait 2 500 certificats de qualification professionnelle (CQP) (J.-P. Gille, Rapp. AN n° 1754, 30 janv. 2014, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, p. 152). Sur ce panel, seuls 332 CQP sont enregistrés au RNCP (CNCP, Rapport annuel 2015, p. 5). « soit que les branches professionnelles n'en souhaitent pas élargir l'accès, soit que le principe de la demande d'enregistrement leur paraisse inacceptable, compte tenu de la légitimité des CPNE en la matière » (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-026R, nov. 2014, p. 78, § 371).

(208) V. *supra*, n° 410.

(209) V. *supra*, n° 430.

(210) Sous réserve d'avoir été préalablement inscrit sur une liste de formation éligible au CPF (V. *supra*, n° 360).

(211) V. *supra*, n° 625.

(212) Ce ne sont pas des blocs ni des contenus de formation mais de compétences.

(213) COPANEF, *Certifications professionnelles et blocs de compétences inscrits au RNCP*, 9 juin 2015.

(214) La CNCP imposait, sans fondement et par une note qui a, depuis lors, été modifiée, de ne pas dépasser sept blocs (CNCP, *Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs*, 23 juill. 2015). Désormais, le nombre de blocs n'est plus limité (CNCP, *Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs*, 19 nov. 2015).

(215) Toutefois, la Commission nationale de la certification professionnelle recommande que la construction des blocs de compétences soit effectuée en lien avec les professionnels (CNCP, *Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs*, 19 nov. 2015).

(216) Le certificateur doit alors préciser l'articulation entre les blocs de compétences acquis et l'obtention de la totalité de la certification (CNCP, *Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs*, 19 nov. 2015).

personnel de formation⁽²¹⁷⁾ ainsi que la construction d'une offre modulaire permettant une individualisation des parcours⁽²¹⁸⁾.

II. – Une notion controversée

749. – Le fond et la forme. Les raisons de la controverse sont substantielles (A) et formelles (B).

A. – Raisons substantielles de la controverse

750. – Certification n'est pas synonyme de qualité. La volonté, très présente dans la loi du 5 mars 2014, de développer les formations débouchant sur des certifications⁽²¹⁹⁾ a été critiquée en raison de la part d'artifice qu'elle pouvait contenir : de telles formations ne sont pas nécessairement synonymes de qualité⁽²²⁰⁾. Le « risque » pesant sur les entreprises est de privilégier les formations certifiantes pour obtenir des financements des OPCA sans que l'utilité des formations ne soit réellement démontrée⁽²²¹⁾.

751. – Faible reconnaissance des certifications dans l'entreprise. Sauf lorsqu'un accord collectif ou un engagement unilatéral le prévoit⁽²²²⁾, il n'existe pas d'obligation pour l'employeur de fournir un emploi correspondant aux qualifications acquises grâce à la formation⁽²²³⁾, quand bien même elle déboucherait sur une certification. Rien ne contraint par ailleurs l'employeur à accorder une augmentation de salaire⁽²²⁴⁾, ce qui rend assez marginale la valorisation de la formation dans l'entreprise⁽²²⁵⁾. Cette limite vaut singulièrement pour les formations débouchant sur une certification qui sont généralement plus longues et qui comprennent des

(217) Ce but est de permettre de « faciliter les parcours certifiants progressifs ou mixant formation et reconnaissance des acquis. Plus structurellement, cette disposition est l'occasion de donner un signe fort aux autorités certificatrices sur la nécessité de relancer la dynamique de réingénierie des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles autour de blocs de compétences homogènes, reconnues par les professionnels, et pouvant faire l'objet de reconnaissances partielles » (C. Beauvois, *La formation des demandeurs d'emploi, enjeu de la réforme de la formation professionnelle* ? : *Dr. soc.* 2014, p. 992, spéc. p. 995). – Sur les formations éligibles au compte personnel de formation, *V. supra*, n° 360.

(218) *V. en faveur de la « modularisation » des certifications et des formations* : G. Cherpion et J.-P. Gille, *Rapp. AN* n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 39.

(219) J.-M. Luttringer, *La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2014, p. 969, spéc. p. 971. – P. Caillaud, *Un « droit à la qualification » enfin effectif ?* : *Dr. soc.* 2014, p. 1000.

(220) J.-P. Willems, *Compte personnel de formation : et si l'on faisait en sorte que cela fonctionne ?*, mars 2015, disponible sur : <http://willemsconsultants.hautetfort.com/media/01/02/1142036057.pdf>.

(221) V. Grasset-Morel, *Les parcours de formation s'installent dans les entreprises* : *FPC Actualités* 2016, n° 117, p. 4. Bien que certifiantes, des formations peuvent avoir un impact limité sur les compétences des bénéficiaires.

(222) J.-M. Luttringer, *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : *Dr. soc.* 1976, p. 43, spéc. p. 48. « C'est en définitive par une profonde révision du système de classifications professionnelles, c'est-à-dire par la négociation collective, que passera la reconnaissance de la qualification acquise dans le cadre de la formation professionnelle continue. »

(223) P. Caillaud, *La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?* : *Dr. soc.* 2012, p. 281, spéc. p. 290. – *Cass. soc.*, 20 mai 2015, n° 13-25.492 : *Bull. civ.* 2015, V, n° 101. *V. sur cet arrêt* ; *FPC Actualités* 2015, n° 109/110, p. 3.

(224) S. Picot-Raphanel, *Retour de formation : quelles obligations pour l'employeur ?* : *FPC Actualités* 2016, n° 118, p. 4-5.

(225) Ph. Bernier, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. Verkindt, ANRT, 2000, p. 270, n° 403. – Selon certains auteurs, cette reconnaissance est surtout possible pour les personnes qui exercent un travail faiblement technique (P. Cousty et R. Sainsaulieu, *Le travail systémique de la formation permanente en entreprise* : *Dr. soc.* 1979, S. 84, spéc. p. S. 87). – *V. égal.* sur la reconnaissance des formations dans l'entreprise : O. Lutun, *La compétence du salarié*, thèse dactyl. Valenciennes, 2001, ss dir. M. Défossez, p. 329, n° 538.

évaluations⁽²²⁶⁾. L'opinion selon laquelle l'entreprise doit prendre position, avant le départ en formation, sur les conséquences de son suivi⁽²²⁷⁾ a trouvé traduction d'abord avec la loi du 31 décembre 1991⁽²²⁸⁾ puis avec celle du 5 mars 2014⁽²²⁹⁾. Ce mécanisme n'est cependant pas suffisamment contraignant pour garantir une promotion à tout salarié qui suit une formation certifiante. Se pose donc la question de la valeur ajoutée d'une telle certification.

B. – Raisons organiques de la controverse

752. – Limite intrinsèque. Le système de certification, censé améliorer la lisibilité de l'offre de formation, s'avère au contraire extrêmement complexe pour l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle. Pour l'année 2015, la Commission nationale de la certification professionnelle a émis près de 10 % d'avis défavorables d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles sur 465 dossiers examinés. Ces avis concernent quasi exclusivement des établissements privés⁽²³⁰⁾. Les statistiques relatives au recensement à l'inventaire illustrent davantage la complexité des procédures de certification puisque plus de 33 % des demandes ont fait l'objet d'un ajournement⁽²³¹⁾. Ces données témoignent des difficultés rencontrées notamment par les organismes de formation qui effectuent des demandes de certification.

753. – Limite extrinsèque. Le système de certification professionnelle repose largement sur le rôle dévolu à la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²³²⁾. Or, l'enregistrement d'un titre ou d'un diplôme au Répertoire national des certifications professionnelles est long à obtenir. Plusieurs années sont nécessaires⁽²³³⁾. En raison de cette lenteur et de « l'opacité » du système qui « fait la part belle aux formations universitaires », le Mouvement des entreprises de France a exprimé son souhait de réformer le système français de certification⁽²³⁴⁾. Le manque de moyens, notamment en personnel, dont souffre la Commission nationale des certifications professionnelles doit, à tout le moins, être résorbé⁽²³⁵⁾.

(226) Les conventions collectives intègrent davantage les certificats de qualification professionnelle dans leurs grilles de classification puisque ces derniers sont créés par les commissions paritaires nationales des branches professionnelles (L. de Comarmond et A. Ruello, *Les certificats de qualification professionnelle encore trop méconnus : Les Échos* 13 sept. 2016, p. 4).

(227) V. en ce sens : H.-F. Koechlin, *Le droit de la formation continue*, LGDJ, 1976, préf. G. Lyon-Caen, p. 88-89, n° 302 : « Il reste que, pour beaucoup de salariés, la formation doit conduire à une promotion et il importe que l'entreprise prenne une attitude sans ambiguïté à ce sujet, ce qui suppose une politique du personnel qu'il n'est pas toujours possible de mettre au point dans ces cas-là ».

(228) L. n° 91-1405, 31 déc. 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi, art. 25, 1 : JO 4 janv. 1992, p. 168. – S. Neuville, *Le plan en droit privé*, thèse Toulouse, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 296, préf. C. Saint-Alary-Houin, 1998, p. 170, n° 171. Adde, C. trav. anc, art. L. 932-1, al. 1^{er}.

(229) V. *supra*, n° 249.

(230) CNCP, Rapport annuel 2015, p. 5 et 8.

(231) *Ibid.*, p. 26-27.

(232) P. Caillaud, *La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ? : Dr. soc.* 2012, p. 281, spéc. p. 288.

(233) Quatre années ont été nécessaires pour que soit inscrite la formation de socio-coiffure (coiffeur dans le secteur médical et médico-social) en titre professionnel de niveau IV (A. Bariet, *Réforme : comment les organismes adaptent leur offre de formation ?*, ActuEL-RH.fr, 9 oct. 2015).

(234) FPC Actualités 2016, n° 119, p. 2.

(235) Cf. CNCP, Rapport annuel 2015, p. 3. – CNCP, Rapport annuel 2014, p. 3. – En 2014, la Commission ne fonctionnait qu'avec 11,2 équivalents temps plein dont cinq instructeurs auxquels s'ajoutent vingt-huit correspondants régionaux. En 2015, cinq postes supplémentaires ont été obtenus. Par ailleurs, la Commission ne dispose pas de la personnalité morale et ne facture pas aux établissements les frais de gestion des dossiers (cf. I. Roussel, J.-P. Bonhotal,

§ 2. – Régime des certifications professionnelles

754. – **RNCP, inventaire.** La certification offre de nombreux avantages à son titulaire : elle peut lui permettre de passer un concours, de suivre une formation⁽²³⁶⁾, d'être embauché ou d'exercer une activité professionnelle⁽²³⁷⁾, voire de percevoir un salaire minimum si la certification est reconnue dans les grilles de classification de la convention collective de branche. Plus globalement, elle permet de valoriser le *curriculum vitæ* de la personne qui l'obtient. Mais toutes les certifications professionnelles n'ont pas le même objet. Il convient de distinguer les titres et diplômes⁽²³⁸⁾ enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (I) des certifications et habilitations recensées à l'inventaire des compétences transversales (II).

I. – Les titres et diplômes enregistrés au RNCP

755. – **Informations.** Le Répertoire national des certifications professionnelles réunit les diplômes et titres à finalité *professionnelle*⁽²³⁹⁾. Il permet, par une mise à jour constante de son contenu, d'informer les personnes des certifications reconnues sur l'ensemble du territoire national⁽²⁴⁰⁾. Les diplômes et titres à finalité professionnelle sont classés dans le répertoire par domaine d'activité⁽²⁴¹⁾ et par niveau⁽²⁴²⁾. Sont également précisées les correspondances entre certifications et, le cas échéant, les

M. Foucault, et al., *L'enseignement supérieur privé, propositions pour un nouveau mode de relations avec l'État*, Rapp. IGAENR n° 2015-047, juin 2015, p. 47, note 88 et p. 49).

(236) C. éduc., art. L. 335-10.

(237) V., par ex. pour exercer la profession d'enseignant de la conduite : C. route, art. R. 213-2. *Adde*, A. 13 avr. 2016, relatif au certificat de qualification professionnelle « responsable d'unité d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite » : JO 21 avr. 2016, texte n° 36 sur 117, NOR : INTS1603210A.

(238) Les diplômes sont émis par une autorité compétente sous le contrôle de l'État (http://www.cncp.gouv.fr/glossaire#letter_d). Ils peuvent être *nationaux* (diplôme national du brevet, diplôme national du brevet des métiers d'art), *d'État* (diplôme d'État de docteur en médecine, d'accompagnant éducatif social), *délivrés au nom de l'État* (C. éduc., art. L. 335-6), *d'université et d'établissements* (créés à l'initiative d'une université ou d'un établissement et délivrés par leur président ; ils ne sont pas nationaux sauf s'ils ont été enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles). Certains grades peuvent en outre être accolés aux diplômes (cf. pour la licence : C. éduc., art. D. 612-32-13-1 ; pour le master : C. éduc., art. D. 612-33). Les grades correspondent aux principaux niveaux de référence définis dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur (C. éduc., art. D. 613-1). Les titres peuvent notamment être *universitaires* ou *professionnels*. Dans le premier cas, ils correspondent aux niveaux intermédiaires des niveaux de référence définis dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur (C. éduc., art. D. 613-1). Dans le second cas, ils attestent que leur titulaire maîtrise les compétences et aptitudes permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées (C. éduc., art. D. 338-1, al. 1^{er}).

(239) Les diplômes et titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire, universitaire, par l'apprentissage, la formation professionnelle continue ou par la validation des acquis de l'expérience (C. éduc., art. L. 335-5, I). Cette dernière voie d'accès est indispensable à l'enregistrement d'un titre ou d'un diplôme au Répertoire national des certifications professionnelles (C. éduc., art. R. 335-21, al. 4, *in fine*). Les diplômes sanctionnant des enseignements *généraux*, tels le baccalauréat général ou le brevet, ne figurent pas au répertoire. Ils ne peuvent pas, au demeurant être acquis par la validation des acquis de l'expérience.

(240) Cette information facilite l'accès à l'emploi, la mobilité professionnelle et plus, largement, la gestion des ressources humaines (C. éduc., art. R. 335-12).

(241) Les certificats de qualification professionnelle sont classés séparément par domaine d'activité. Le répertoire précise en outre leurs correspondances éventuelles avec des diplômes ou des titres professionnels (C. éduc., art. R. 335-13, al. 2).

(242) Il s'agit des niveaux de formation établis selon la nomenclature approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale le 21 mars 1969 (C. éduc., art. R. 335-13, al. 1^{er}). Cette nomenclature comprend cinq niveaux. Le niveau V est le plus faible tandis que le niveau I est le plus élevé. Cette nomenclature est différente de celle élaborée par la circulaire interministérielle n° 11-67-300 du 11 juillet 1967 (BO n° 29, 20 juill. 1967). Ces deux nomenclatures figurent sur le site Internet de la Commission nationale de la certification professionnelle sur : <http://www.mcp.cncp.gouv.fr/grand-public/telechargerDocument?doc=23>. – La Commission nationale de la certification professionnelle a été chargée d'élaborer une nomenclature des niveaux de certification susceptible de permettre des comparaisons européennes et internationales. Cette nouvelle nomenclature est en rapport avec les emplois occupés (C. éduc., art. R. 335-31). – V. sur l'articulation de la nomenclature de 1969 avec la grille établie dans le cadre européen des certifications professionnelles pour l'éducation et la formation tout au long de la vie : CNCP, Rapport annuel 2015, p. 23.

reconnaitances mutuelles, partielles ou totales⁽²⁴³⁾. Chaque certification doit en outre mentionner, pour chaque année et pour chaque voie d'accès, le nombre de personnes certifiées⁽²⁴⁴⁾. Deux catégories de titres et diplômes doivent être distinguées selon qu'ils sont enregistrés de droit (A) ou sur demande (B).

A. – Titres et diplômes enregistrés de droit

756. – Titres et diplômes délivrés au nom de l'État. Les titres et diplômes à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont enregistrés de plein droit au Répertoire national des certifications professionnelles⁽²⁴⁵⁾. L'opportunité de leur création fait l'objet d'un avis public préalable de la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²⁴⁶⁾. Ils sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents après avis d'instances consultatives associant, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés⁽²⁴⁷⁾. La Commission nationale de la certification professionnelle est tenue informée par les ministres compétents de l'actualisation ou de la suppression des diplômes et titres enregistrés de droit⁽²⁴⁸⁾.

757. – Titres professionnels du ministère de l'Emploi. Le titre professionnel est une certification professionnelle délivrée nationalement au nom de l'État par le ministre chargé de l'emploi⁽²⁴⁹⁾. Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'une activité professionnelle qualifiée⁽²⁵⁰⁾, c'est-à-dire d'un métier. Le titre professionnel est destiné à toute personne souhaitant acquérir une qualification professionnelle⁽²⁵¹⁾. Les niveaux et domaines d'activité couverts par les titres professionnels sont définis par le ministre chargé de l'emploi⁽²⁵²⁾. Il existe

(243) C. éduc., art. R. 335-13, al. 2 et 3. – Le Répertoire national des certifications professionnelles mentionne les éventuelles conditions particulières d'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle qui doivent figurer dans le règlement du diplôme ou du titre si celui-ci est délivré au nom de l'État ou faire l'objet d'un avis de la Commission nationale de la certification professionnelle et figurer dans l'arrêté d'enregistrement (C. éduc., art. R. 335-14).

(244) C. éduc., art. R. 335-13, al. 4.

(245) C. éduc., art. L. 335-6, II.

(246) Cet avis doit être rendu dans un délai de trois mois dont le point de départ n'est pas précisé. Pourtant, passé ce délai, l'avis est réputé favorable (C. éduc., art. L. 335-6, II).

(247) C. éduc., art. L. 335-6, I. *Adde*, C. éduc., art. R. 335-16, al. 1^{er}.

(248) C. éduc., art. R. 335-19, al. 1^{er}.

(249) C. éduc., art. R. 338-1, al. 1^{er}.

(250) C. éduc., art. R. 338-1, al. 1^{er}.

(251) C. éduc., art. R. 338-1, al. 2. Antérieurement au décret n° 2016-954 du 11 juillet 2016, le titre professionnel était seulement destiné aux personnes dépourvues de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale. Il est donc peu surprenant qu'en 2014, près de 87 % des candidats présentés au titre professionnel se situent dans les premiers niveaux de qualification (niveau IV ou V). Cf. DGEFP, *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'Emploi en 2014*, nov. 2015, p. 6.

(252) C. éduc., art. R. 338-1, al. 2. Chaque spécialité du titre professionnel est définie par arrêté du ministre chargé de l'emploi après avis de la commission professionnelle consultative compétente. Cet arrêté est réexaminé au moins tous les cinq ans. L'arrêté portant création, révision de la définition ou suppression d'une ou de plusieurs spécialités du titre est publié au Journal officiel (C. éduc., art. R. 338-2). Lorsqu'à l'issue de sa période de validité, le titre est révisé, l'arrêté de spécialité fixe les correspondances entre les certificats de compétences professionnels de l'ancien titre et ceux du titre révisé. Lorsqu'à l'issue de sa période de validité, le titre est clôturé, chaque candidat ayant antérieurement obtenu des certificats de compétences professionnels dispose d'un an à compter de la date de la fin de validité du titre pour obtenir le titre initialement visé (A. 22 déc. 2015, relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, art. 3 : JO 30 déc. 2015, p. 24895, NOR : ETSD1530457A). – V. quelques exemples parmi d'autres : A. 20 avr. 2016, relatif au titre professionnel d'enseignant de la conduite et de la sécurité routière : JO 28 avr. 2016, texte n° 18 sur 142, NOR : ETSD1609012A. – A. 8 juin 2016, relatif au titre professionnel d'assistant chef de chantier gros œuvre : JO 16 juin 2016, texte n° 26 sur 99, NOR : ETSD1601810A. – A. 10 juin 2016, relatif au titre professionnel de designer web : JO 18 juin 2016, texte n° 14 sur 118, NOR : ETSD1612972A. – A. 15 juin 2016, relatif au titre professionnel de technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation : JO 28 juin 2016, texte n° 30 sur 114, NOR : ETSD1608622A. – V. égal. Instr. DGEFP/SDPFC/2016/264, 13 oct. 2016, relative à la révision des textes réglementaires relatifs à la politique du titre professionnel du ministère de l'Emploi, NOR : ERSD1624084J.

près de deux cent soixante titres professionnels⁽²⁵³⁾, tous inscrits de droit au Répertoire national des certifications professionnelles⁽²⁵⁴⁾. Leur attractivité ne cesse d'augmenter. Entre 2012 et 2014, le nombre de candidats présentés est passé d'environ 105 000 à près de 125 000⁽²⁵⁵⁾. Les bons résultats en termes d'insertion professionnelle des titulaires d'un titre complet, supérieure de 25 points à celle des personnes qui n'en sont pas titulaires⁽²⁵⁶⁾, expliquent cet engouement. Si les secteurs du bâtiment et des travaux publics, du transport et de la logistique totalisent 43 % des candidats admis⁽²⁵⁷⁾, les titres professionnels sont ouverts à de nombreux domaines de l'économie comme l'industrie, le commerce et la distribution, les services aux entreprises, le tourisme, les loisirs, l'hôtellerie et la restauration⁽²⁵⁸⁾. Formellement, un titre professionnel est composé d'un ou plusieurs blocs de compétences sanctionnés par des certificats de compétences professionnelles⁽²⁵⁹⁾ pouvant être acquis au cours d'une période maximale de cinq ans pour un même titre⁽²⁶⁰⁾. Une fois le titre obtenu, celui-ci peut être complété par un ou plusieurs blocs de compétences sanctionnés par des certificats complémentaires de spécialisation⁽²⁶¹⁾. Le titre professionnel et les certificats qui le composent ou qui lui sont associés sont accessibles par la formation continue, la validation des acquis de l'expérience et, depuis l'entrée en vigueur du décret du 11 juillet 2016⁽²⁶²⁾, l'apprentissage⁽²⁶³⁾. Des équivalences peuvent également permettre l'obtention du titre⁽²⁶⁴⁾. Les évaluations peuvent être réalisées en situation de travail réelle ou reconstituée et à l'aide de tout document susceptible d'établir que le candidat possède les compétences, aptitudes et connaissances requises. L'acquisition de connaissances et de compétences générales est également évaluée. Pour l'attribution du titre, un entretien avec un jury⁽²⁶⁵⁾ permet de

(253) Un site Internet recense les titres professionnels du ministère chargé de l'emploi (cf. <https://www.banque.di.afpa.fr/EspaceEmployeursCandidatsActeurs/EGPRecherche.aspx>).

(254) C. éduc., art. R. 338-2, al. 2, *in fine*. – DGEFP, *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2014*, nov. 2015, p. 2.

(255) DGEFP, *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2014*, nov. 2015, p. 4.

(256) *Ibid.*, p. 2.

(257) *Ibid.*, p. 5. Le lecteur qui se reportera au tableau retraçant l'évolution sur trois ans des présentés et admis aux titres, répartis par commission professionnelle consultative, prendra garde aux calculs des pourcentages de candidats présentés et admis en 2014 qui sont erronés.

(258) Les cinq titres qui ont rassemblé le plus de candidats en 2014 sont ceux d'assistant de vie aux familles, de conducteur transport routier de marchandises sur porteur, de conducteur transport routier interurbain de voyageurs, d'employé commercial en magasin et d'agent de propreté et d'hygiène (DGEFP, *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'Emploi en 2014*, nov. 2015, p. 7).

(259) Souvent abrégé « CCP ». C. éduc., art. R. 338-3, al. 1^{er}.

(260) C. éduc., art. R. 338-5, al. 1^{er}.

(261) Souvent abrégé « CCS ». C. éduc., art. R. 338-3, al. 2. – Aucun délai n'est requis pour l'acquisition de certificats complémentaires (C. éduc., art. R. 338-5, al. 1^{er}).

(262) D. n° 2016-954, 11 juill. 2016, relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi, art. 1^{er} : JO 13 juill. 2016, texte n° 31 sur 129. – Pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage, le jeune doit, soit être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau V de qualification, soit être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du Code de l'éducation (cf. A. 11 juill. 2016, fixant les conditions d'accès à la préparation d'un titre professionnel par l'apprentissage, art. 1^{er} : JO 13 juill. 2016, texte n° 32 sur 129, NOR : ETSD1618103A).

(263) C. éduc., art. R. 338-5, al. 1^{er}.

(264) Chaque arrêté relatif à une spécialité du titre professionnel mentionne notamment les équivalences partielles ou totales avec d'autres certifications et les justificatifs afférents. Les demandes d'équivalences et les justificatifs afférents sont présentés par les candidats au représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi. La décision de ce dernier fait l'objet d'une notification entraînant, s'il y a lieu, la délivrance du titre professionnel ou du livret de certification (A. 22 déc. 2015, relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, art. 2 : JO 30 déc. 2015, p. 24895, NOR : ETSD1530457A).

(265) Le jury est composé de membres habilités par le directeur régional des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (C. éduc., art. R. 338-6). Il s'agit d'une entité collégiale, composée d'au moins deux membres habilités, compétente sur l'ensemble des activités évaluées au cours de la session de validation. Pour

s'assurer que le candidat maîtrise l'ensemble des compétences, aptitudes et connaissances requises⁽²⁶⁶⁾. Les sessions de validation en vue de la délivrance du titre professionnel⁽²⁶⁷⁾ sont organisées par des organismes agréés par le préfet de région pour une durée maximale de cinq ans renouvelable⁽²⁶⁸⁾.

758. – Titres homologués. Les titres homologués en application du décret du 8 janvier 1992 relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique avant le 28 avril 2002 ont été enregistrés de droit au Répertoire national des certifications professionnelles à compter de la date de l'arrêté d'homologation⁽²⁶⁹⁾. Les homologations accordées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle concernant des titres dont les demandes ont été enregistrées avant le 28 avril 2002 ont expiré le 31 décembre 2006⁽²⁷⁰⁾.

B. – Titres et diplômes enregistrés sur demande

759. – Demande. Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle peuvent être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles à la demande des entités qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²⁷¹⁾. L'autorité, l'organisme ou l'instance qui délivre la certification doit fournir à l'appui de sa demande⁽²⁷²⁾ tous les éléments d'information relatifs à la qualification recherchée et aux voies d'accès à celle-ci⁽²⁷³⁾. Doivent également être apportés : 1) les éléments relatifs aux caractéristiques propres à la certification délivrée ainsi que ceux afférents à sa complémentarité avec des certifications préexistantes⁽²⁷⁴⁾ ; 2) toute garantie d'impartialité du jury, le non-respect de cette condition entraînant le retrait immédiat de l'enregistrement⁽²⁷⁵⁾. S'y ajoutent d'autres éléments dont le contenu diffère selon que la demande vise un titre ou un diplôme⁽²⁷⁶⁾ ou un certificat de

une « session CCP », le jury est composé d'un professionnel et d'un formateur justifiant d'au moins trois ans d'expérience dans le métier visé par le titre et n'ayant pas quitté le métier depuis plus de cinq années précédant leur habilitation. Pour une « session titre » ou « CCS », les membres sont obligatoirement des professionnels satisfaisant aux mêmes conditions (A. 22 déc. 2015, relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, préc., art. 6).

(266) C. éduc., art. R. 338-5, al. 4. – V. sur les modalités d'octroi du titre : A. 22 déc. 2015, relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi, préc., art. 9.

(267) Cf. A. 21 juill. 2016, portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : JO 28 juill. 2016, texte n° 27 sur 130, NOR : ETSD1611386A.

(268) C. éduc., art. R. 338-8. – *Adde*, A. 21 juill. 2016, relatif aux modalités d'agrément des organismes visés à l'article R. 338-8 du Code de l'éducation : JO 28 juill. 2016, texte n° 26 sur 130, NOR : ETSD1611371A. – De fait, il existe plus de 15 600 agréments pour 5 377 centres (DGEFP, *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'Emploi en 2014*, nov. 2015, p. 6).

(269) C. éduc., art. R. 335-22, 1°.

(270) C. éduc., art. R. 335-22, 2°. *Adde*, C. éduc., art. R. 335-23 anc.

(271) C. éduc., art. R. 335-16, al. 2. – Lorsque la demande concerne un certificat de qualification professionnelle, il s'agit d'un avis conforme de la Commission nationale de la certification professionnelle (C. éduc., art. L. 335-6, II, al. 3).

(272) La première demande d'enregistrement ainsi que la demande de renouvellement ou de suppression d'enregistrement peuvent être déposées par l'autorité, l'organisme ou l'instance qui les délivre, soit auprès de la Commission nationale de la certification professionnelle puis auprès du ministre compétent, soit auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. S'il s'agit d'un organisme à vocation régionale, la demande est déposée auprès du préfet de région (V. sur ce point : C. éduc., art. R. 335-19).

(273) C. éduc., art. R. 335-16, al. 2.

(274) C. éduc., art. R. 335-16, al. 4.

(275) C. éduc., art. R. 335-16, al. 5.

(276) C. éduc., art. R. 335-17. – Pour un titre ou un diplôme, le dossier de demande d'enregistrement doit comporter : 1) une description des activités d'un métier, d'une fonction ou d'un emploi existant et identifié, élaboré avec la

qualification professionnelle⁽²⁷⁷⁾. La Commission nationale de la certification professionnelle détermine la durée de validité de l'enregistrement, comprise entre trois et cinq ans à compter de la publication de l'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle portant enregistrement au répertoire⁽²⁷⁸⁾. Toutefois, il peut être mis fin à l'enregistrement avant le terme initialement fixé si les conditions qui motivaient l'inscription cessent d'être remplies⁽²⁷⁹⁾. Les personnes qui appartiennent aux promotions prises en compte dans le cadre de la procédure d'instruction ainsi que celles qui appartiennent à la promotion en cours et ayant obtenu la certification peuvent se prévaloir de l'inscription de cette certification au Répertoire national des certifications professionnelles⁽²⁸⁰⁾.

II. – Les certifications et habilitations recensées à l'inventaire

760. – Inventaire. L'inventaire des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle a été créé par la loi du 24 novembre 2009⁽²⁸¹⁾. Établi par la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²⁸²⁾, il n'a cependant été mis en œuvre qu'après l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014 et la création du compte personnel de formation⁽²⁸³⁾. En effet, les formations permettant d'accéder à des certifications et habilitations recensées à l'inventaire sont éligibles à ce dispositif⁽²⁸⁴⁾ en plus de l'être aux périodes de

participation des professionnels concernés ; 2) une description, pour tout candidat, des compétences, aptitudes et connaissances associées attestant d'une qualification et qui sont nécessaires à l'exercice du métier, de la fonction ou de l'emploi précédemment décrit ; 3) la composition du jury de certification ; 4) un état, pour au moins trois promotions de titulaires de la certification, des emplois occupés et de leur niveau ; 5) l'engagement de suivre les titulaires du titre ou du diplôme afin de vérifier la relation entre les emplois occupés et le descriptif d'emploi.

(277) C. éduc., art. R. 335-18. – S'agissant d'un certificat de qualification professionnelle, la demande d'enregistrement doit comporter : 1) la décision et la date de création par la ou les commissions paritaires nationales de l'emploi qui le délivrent ; 2) la description de l'emploi et celle de la certification ; 3) la référence de la qualification conférée par le certificat de qualification dans les conventions collectives qui en font mention ou du niveau dans la classification retenue par ces conventions ; 4) les modalités de l'obtention du certificat ; 5) les correspondances reconnues ou souhaitées avec d'autres certifications enregistrées dans le répertoire.

(278) C. éduc., art. R. 335-20 et R. 335-21, al. 1^{er}. – La décision par laquelle le ministre chargé de la formation professionnelle enregistre un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle au Répertoire national des certifications professionnelles ne présente pas un caractère réglementaire et ne relève donc pas de la compétence du Conseil d'État en premier et dernier ressort (CE, 1^{er} et 6^e ss-sect. réunies, 14 nov. 2012, n° 346912, *Fédération française des professionnels de la conservation-restauration* : Rec. CE 2012, tables ; AJDA 2013, p. 382). – Six mois avant l'expiration du délai de validité de l'enregistrement, l'entité intéressée adresse une demande de renouvellement faisant mention des éléments nouveaux intervenus depuis la demande initiale ou la dernière demande de renouvellement. L'enregistrement est renouvelé pour une période déterminée par la Commission nationale de la certification professionnelle ne pouvant excéder cinq ans.

(279) C. éduc., art. R. 335-21, al. 4.

(280) De même, les personnes qui ont suivi un cycle préparatoire à une certification en cours de validité au moment de leur entrée en formation peuvent, après obtention de la certification, se prévaloir de l'inscription de celle-ci au Répertoire national des certifications professionnelles (C. éduc., art. L. 335-6, II, al. 11 et 12).

(281) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 22, II, 3° : JO 25 nov. 2009, p. 20206.

(282) Les demandes de recensement à l'inventaire sont examinées par une formation restreinte de la Commission nationale de la certification professionnelle. Celle-ci se prononce d'après l'avis d'une ou plusieurs autorités légitimes en vue de déposer une demande de recensement (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, art. 2, al. 2 et ann., pt 3 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETS1431360A).

(283) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, I, 3° : JO 6 mars 2014, p. 4848. – CNCP, Rapport annuel 2014, p. 3 et 24. – J.-P. Willems, *Compte personnel de formation : et si l'on faisait en sorte que cela fonctionne ?*, mars 2015, disponible sur : <http://willemsconsultants.hautetfort.com/media/01/02/1142036057.pdf>.

(284) Sous réserve d'inscription sur les listes de formations éligibles (V. *supra*, n° 360). – Que les certifications ou habilitations soient ou non inscrites sur une liste de formations éligibles au compte personnel de formation, elles doivent

professionnalisation⁽²⁸⁵⁾. Les certifications qui peuvent être inscrites à l'inventaire sont classées en trois catégories⁽²⁸⁶⁾ : A) les certifications et habilitations découlant d'une obligation légale ou réglementaire nécessaire à l'exercice d'un métier ou d'une activité sur le territoire national⁽²⁸⁷⁾ ; B) les certifications correspondant à un domaine spécifique ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel et dont la possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux⁽²⁸⁸⁾ ; C) les certifications correspondant à un ensemble homogène de compétences mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi⁽²⁸⁹⁾. La demande de recensement à l'inventaire⁽²⁹⁰⁾ doit provenir d'une autorité légitime au sens de l'article 3 de l'arrêté du 31 décembre 2014⁽²⁹¹⁾. Il s'agit des départements ministériels, des commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles et des organisations, ayant voix délibérative, représentés à la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²⁹²⁾. L'autorité légitime doit en outre avoir un intérêt à agir dans le domaine professionnel propre à la certification⁽²⁹³⁾. Selon la

être mises à la disposition de la Caisse des dépôts et consignations (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, art. 1^{er}, al. 1 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(285) V. *supra*, n° 430.

(286) A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ann., pt 1 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A. – Les trois catégories sont souvent résumées par les appellations suivantes : A) Obligations réglementaires ; B) Normes de marché ; C) Utilité économique ou sociale (cf. CNC, Principes généraux de recensement à l'inventaire, 10 juill. 2015, disponible sur : http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/principes_et_recommandations_inventaire_10-07-15.pdf).

(287) Les certifications et habilitations relevant de la catégorie A sont recensées après examen des dispositions qui les ont rendues obligatoires (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ann., pt 2 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(288) « Dans les éléments de référence, le certificateur doit pouvoir donner par exemple des informations relatives aux appels d'offres qui font mention d'exigences relatives à la qualification/certification ou des noms d'entreprises utilisatrices. En outre, ce qui correspond à des repères collectifs pour les entreprises à un niveau international pourra être considéré comme une norme de marché. Dans le cas où il n'y a pas de référence collective visible il est proposé à l'organisme de compléter la demande en catégorie B en présentant de manière explicite les références collectives à des normes de marché » (CNC, Compte-rendu de la commission plénière Inventaire du 18 septembre 2015).

(289) Pour pouvoir être recensée dans les catégories B et C, la certification ou l'habilitation doit faire l'objet : 1) d'un référentiel de compétences construit à partir des besoins en qualification du marché du travail sur la base de données économiques et sociales avérées, complétées par des enquêtes auprès des professionnels du secteur concerné ; ce référentiel doit décrire un ensemble homogène de compétences spécifiques à un domaine professionnel, ou ayant un caractère de transversalité, en cohérence avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles identifiées ; 2) d'un référentiel de certification qui fixe les règles et les critères d'évaluation ainsi que les conditions de délivrance de la certification. Ces référentiels doivent être définis avec les professionnels du secteur concerné et faire l'objet d'une évaluation et d'une mise à jour régulière afin d'assurer leur cohérence avec les activités réellement exercées sur le marché du travail (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ann., pt 2 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(290) Préalablement à toute demande de recensement, la Commission nationale de la certification professionnelle considère indispensable la lecture d'un guide de l'utilisateur qu'elle a elle-même établi (cf. CNC, *Inventaire des certifications et habilitations, Guide de l'utilisateur*, 16 déc. 2015, disponible sur : http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/guide_utilisateur_inventaire_2015-12-16.pdf).

(291) Une autorité légitime peut cependant mandater un organisme pour effectuer une demande de recensement à l'inventaire. La demande de recensement doit en outre être accompagnée des référentiels de compétences et de certification ainsi que d'un modèle matérialisant la certification (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, art. 2, al. 4 et ann., pt 2 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(292) Dans ce cas il s'agit des : 1) organisations patronales et syndicales « les plus représentatives au niveau national » ; 2) régions ; 3) chambres d'agriculture ; 4) chambres des métiers et de l'artisanat ; 5) chambres de commerce et d'industrie (cf. C. éduc., art. R. 335-24).

(293) A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, art. 3 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A.

nature de l'habilitation ou de la certification, le recensement est prononcé⁽²⁹⁴⁾ pour une durée maximale de six ans⁽²⁹⁵⁾ à compter de la date de sa publication sur le site de la Commission nationale de la certification professionnelle⁽²⁹⁶⁾. En 2016, huit cent quatorze certifications sont recensées à l'inventaire⁽²⁹⁷⁾.

761. – La certification « CléA »⁽²⁹⁸⁾. La loi du 5 mars 2014 a créé le socle de connaissances et de compétences⁽²⁹⁹⁾ devant être maîtrisé en totalité⁽³⁰⁰⁾ par chaque individu quel que soit son métier ou son secteur professionnel⁽³⁰¹⁾. Il contient des savoirs de base⁽³⁰²⁾ qui, bien qu'étant appréciés dans un contexte professionnel et destinés à favoriser l'accès à la formation et à l'insertion professionnelles, sont utiles à la vie sociale, civique et culturelle⁽³⁰³⁾. Le socle fait l'objet d'une certification recensée à l'inventaire et est éligible de plein droit au compte personnel de formation⁽³⁰⁴⁾ ainsi qu'à la période de professionnalisation⁽³⁰⁵⁾. Cette certification, dont les modalités de délivrance sont définies par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation⁽³⁰⁶⁾, s'appuie sur un référentiel de connaissances et

(294) En cas de refus de recensement, celui-ci doit être motivé (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ann., pt 3 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(295) Le recensement tient compte de l'évolution prévisionnelle des compétences attestées par la certification. Toutefois, la Commission nationale de la certification professionnelle peut retirer de l'inventaire toute certification qui, en cours de validité, est frappée d'obsolescence du fait de l'évolution des compétences réelles par rapport aux compétences attestées. Au préalable, la Commission en informe l'autorité ou l'organisme concerné (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ann., pt 3 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(296) La Commission nationale de la certification professionnelle procède au retrait de l'inventaire de toute certification qui, à l'issue de sa période de validité, n'a pas fait l'objet d'une demande de renouvellement. Cette dernière doit être effectuée selon la même procédure qu'une première demande et être adressée à la Commission nationale de la certification professionnelle au plus tard trois mois avant la fin de validité du recensement en cours (A. 31 déc. 2014, fixant les modalités de recensement à l'inventaire des certifications et des habilitations mentionnées à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, ann., pt 3 : JO 10 janv. 2015, p. 454, NOR : ETSD1431360A).

(297) N. Deguerry, *L'inventaire des certifications remplit un vide*, interview de George Asseraf : *Actualité de la formation* 17 mai 2016, disponible sur : <http://www.actualite-de-la-formation.fr/une-du-sommaire/une-de-2016/l-inventaire-des-certifications-remplit-un-vide-george-asserat.html?> – En 2015, 731 certifications étaient recensées à l'inventaire. Environ 40 % des certifications recensées concernent la catégorie A, 48 % la catégorie B et 11 % la catégorie C, le total de ces pourcentages s'élevant à 99 %... (cf. CNCP, Rapport annuel 2015, p. 26). – Afin de savoir si une certification ou une habilitation est recensée à l'inventaire il suffit d'aller sur le site Internet de la Commission nationale de la certification professionnelle : <https://inventaire.cncp.gouv.fr/search/fiches/?flush=1>.

(298) V. sur cette certification : <http://www.certificat-clea.fr/>.

(299) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 1^{er}, I, 3^o, 7, I, 1^o, b), et 21, II, 2^o : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(300) Afin d'adapter les actions de formation aux personnes et à leurs acquis, une évaluation des connaissances et compétences des bénéficiaires peut être menée préalablement à ces formations. Elle permet, le cas échéant, une « modularisation » des formations (C. trav., art. D. 6113-5).

(301) C. trav., art. D. 6113-1.

(302) Le socle de connaissances et de compétences comprend : 1) la communication en français ; 2) l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ; 3) l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ; 4) l'aptitude à travailler en équipe ; 5) l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ; 6) la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ; 7) la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires (C. trav., art. D. 6113-2, I). Pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification, des modules complémentaires peuvent s'ajouter au socle. Ils sont définis, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle, sur proposition de l'Association des régions de France (C. trav., art. D. 6113-2, II et D. 6113-4).

(303) C. trav., art. D. 6113-1.

(304) V. *supra*, n° 351.

(305) V. *supra*, n° 430.

(306) Le COPANEF doit s'assurer notamment que la délivrance de la certification s'effectue dans le respect de la transparence de l'information donnée au public et de la qualité du processus de certification (C. trav., art. L. 6113-3, 1^o, 2^o).

compétences ainsi que sur un référentiel de certification qui détermine les conditions d'évaluation des acquis⁽³⁰⁷⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Les certifications des organismes de formation

762. – Histoire de la certification des organismes de formation. La loi du 4 juillet 1990⁽³⁰⁸⁾ a mis en place une procédure d'habilitation⁽³⁰⁹⁾ des programmes de formation par les préfets de région concernant les stages financés par l'État⁽³¹⁰⁾. Faute de parution d'un décret d'application, cette disposition ne fut jamais appliquée⁽³¹¹⁾ et a finalement été abrogée par la loi du 13 août 2004⁽³¹²⁾. À l'exception des habilitations des organismes d'insertion et de formation par les régions⁽³¹³⁾ ou des certifications d'organismes à objet particulier⁽³¹⁴⁾, le droit français n'a jamais contraint, de façon générale, les prestataires de formation et les formateurs à détenir une certification, un agrément ou une habilitation⁽³¹⁵⁾, ce qui ne signifie pas que ces derniers ne sont pas préoccupés de la qualité des formations qu'ils dispensent⁽³¹⁶⁾. En dehors de toute obligation, ils se sont engagés volontairement dans des procédures de certification⁽³¹⁷⁾. Trois labels existaient déjà dans les années 1990 : les normes AFNOR, ISO et l'ancêtre du label OPQF⁽³¹⁸⁾. L'opportunité d'une intervention législative, en lieu et place du marché⁽³¹⁹⁾, a donc été discutée⁽³²⁰⁾. Elle est pourtant intervenue

(307) Pour chaque savoir de base, le COPANEF a défini plusieurs sous-domaines eux-mêmes précisés par différents critères d'évaluation. Les sept savoirs de base sont ainsi divisés en vingt-huit sous-domaines précisés par cent huit critères d'évaluation (cf. COPANEF, *Référentiel socle de connaissances et de compétences professionnelles*, 18 fév. 2015, disponible not. sur : http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/copanef_socle_de_connaissances_et_de_compétences_professionnelles_022015.pdf). Les sept domaines sont articulés mais peuvent être indépendants (COPANEF, *Socle de connaissances et de compétences professionnelles, Cahier des charges, appel à propositions*, avr. 2015, p. 8, disponible sur : <http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-000023-07b/cahier-charge-socle-22avril2015.pdf>).

(308) L. n° 90-579, 4 juill. 1990, relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du Code du travail, art. 12 : JO 10 juill. 1990, p. 8128, spéc. p. 8129-8130.

(309) Cette procédure était plus connue sous le nom de « labellisation ».

(310) Cf. C. trav., art. L. 941-1-1 anc.

(311) C. Goasguen, Rapp. n° 1241 de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle, 18 mai 1994, t. 1, p. 120-123.

(312) L. n° 2004-809, 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, art. 14, II : JO 17 août 2004, p. 14545.

(313) Cf. D. n° 2014-1390, 21 nov. 2014, relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'action d'insertion et de formation professionnelle : JO 23 nov. 2014, p. 19670. – Sur ce point, V. *supra*, n° 615.

(314) V., par ex. : CSI, art. L. 625-2 et R. 625-7. *Adde*, A. 1^{er} juill. 2016, relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées : JO 22 juill. 2016, texte n° 32 sur 115, NOR : INTD1616470A.

(315) V. cependant sur l'obligation, qui n'a pas fait l'objet de dispositions d'application, visant à ce que les prestataires de formation sollicitent un agrément auprès du préfet de région (C. trav. anc., art. L. 920-4). *Adde*, F. Gaudu et R. Vatinet, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. Ghestin (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001, p. 221, n° 263. – V. égal. sur ce point : J. Guyard et J.-P. Brard, Rapp. AN n° 1687, 10 juin 1999, fait au nom de la commission d'enquête sur la situation financière, patrimoniale et fiscale des sectes ainsi que sur leurs activités économiques et leurs relations avec les milieux économiques et financiers, p. 131.

(316) V., par ex. : Centre Info, *Guide de l'usage des organismes de formation et des formateurs indépendants*, Dunod, 2006, p. 169.

(317) L'adhésion à la fédération de la formation professionnelle, organisation professionnelle des organismes de formation, suppose de demander la certification OPQF dans un délai de deux ans à compter de l'adhésion (cf. <http://www.ffp.org/page-521-adherais-a-la-FFP.html>).

(318) A. Tarby, *La démarche qualité appliquée à la formation : où est le droit ?* : Dr. soc. 1994, p. 570, spéc. p. 573.

(319) Pour certains auteurs, l'amélioration de la qualité des formations ne peut être obtenue que grâce à la demande, ce qui relativise toute politique visant à réguler l'offre de formation (cf. J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *Dispensateurs de formation : une suspicion illégitime*, chron. 3, oct. 2008, spéc. p. 5, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

(320) A. Tarby, *La démarche qualité appliquée à la formation : où est le droit ?* : Dr. soc. 1994, p. 570, spéc. p. 573.

avec la loi du 5 mars 2014 qui a introduit dans le Code du travail des dispositions relatives à « la qualité des actions de la formation professionnelle continue »⁽³²¹⁾. Rompant avec la logique consistant à contrôler uniquement *a posteriori* la qualité des actions de formation⁽³²²⁾, ce contrôle de qualité repose sur des procédures destinées à vérifier la capacité des organismes de formation à dispenser une formation de qualité (§ 1). Ces vérifications aboutissent soit au référencement, soit à la certification des organismes de formation (§ 2).

§ 1. – Contrôle de la capacité des organismes de formation à dispenser une formation de qualité

763. – Fréquence des contrôles. La vérification de la capacité des organismes de formation à dispenser une formation de qualité s'effectue selon deux procédures. L'une consiste en un contrôle systématique des organismes de formation⁽³²³⁾ (I), l'autre est plus épisodique (II).

I. – Contrôle systématique

764. – Périmètre du contrôle. Le contrôle de la qualité des actions de formation impose aux organismes « financeurs » de s'assurer de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité. Il s'agit donc d'un contrôle « en cascade ». Les organismes « financeurs » autorisés à réaliser un tel contrôle sont limitativement énumérés par la loi⁽³²⁴⁾. Il s'agit : 1) des OPCA⁽³²⁵⁾ ; 2) des OPACIF ; 3) de l'État ; 4) des régions ; 5) de Pôle emploi ; 6) de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Tous les organismes de formation, quelles que soient leur taille et leurs modalités pédagogiques d'intervention, sont concernés, en particulier lorsqu'ils réalisent des formations ouvertes et à distance⁽³²⁶⁾. En cas de sous-traitance pédagogique, il revient à l'organisme de formation déléguant de s'assurer que le délégataire respecte les critères de qualité⁽³²⁷⁾. Les actions de formation sont celles visées aux articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail, ce qui inclut les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience⁽³²⁸⁾. Selon l'administration, le contrôle s'applique également aux actions de formation financées *via* les contributions conventionnelles et les versements volontaires⁽³²⁹⁾. En

(321) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 8 : JO 6 mars 2014, p. 4848.

(322) V. sur ce point : P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 33.

(323) C. trav., art. L. 6316-1. – En raison de la lourdeur d'un tel processus et des aménagements prévus par les textes, un contrôle systématique n'apparaît toutefois pas réalisable en pratique. Cet état de fait renforce l'intérêt des procédures de certification des organismes de formation (V. *infra*, n° 767).

(324) C. trav., art. L. 6316-1.

(325) V. antérieurement sur la possibilité pour un OPCA de labelliser des organismes de formation : DGEFP, *Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des OPCA*, 9 juin 2011, question n° 3-2, p. 17-18.

(326) DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 11, p. 5.

(327) *Ibid.*, question n° 9, p. 5.

(328) *Ibid.*, question n° 1, p. 3.

(329) *Ibid.*, question n° 2, p. 3.

revanche, il ne concerne pas les entreprises réalisant « directement la formation en interne » ou celles qui ne demandent pas de fonds aux organismes « financeurs » précédemment énumérés⁽³³⁰⁾.

765. – Critères de qualité. Les six critères de qualité⁽³³¹⁾ n'ont pas été définis par la loi mais par décret en Conseil d'État⁽³³²⁾. Ils s'étendent au-delà de la qualité *stricto sensu* puisqu'ils concernent également la légalité des pratiques des organismes de formation. Les organismes « financeurs » doivent s'assurer de⁽³³³⁾ : 1) l'identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé ; 2) l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux stagiaires ; 3) l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ; 4) la qualification professionnelle et de la formation continue des personnels chargés des formations ; 5) le respect des conditions d'information du public sur l'offre de formation ainsi que ses délais d'accès et les résultats obtenus ; 6) la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires. Outre ces éléments, les « financeurs » doivent vérifier que les prestataires de formation respectent un « socle minimal » d'obligations incombant aux organismes de formation⁽³³⁴⁾. Ce socle a trait à l'établissement d'un règlement intérieur applicable aux stagiaires⁽³³⁵⁾ et à l'exécution de conventions de formation⁽³³⁶⁾. Il comprend également le respect des obligations préalables d'information⁽³³⁷⁾ et de collecte de données⁽³³⁸⁾.

II. – Contrôle épisodique

766. – Contrôle du rapport « qualité-prix ». L'introduction d'une « démarche qualité » permet de veiller à la « rationalité financière des politiques de formation »⁽³³⁹⁾. L'appréciation par les « financeurs » de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité s'est accompagnée d'une surveillance de l'adéquation financière des prestations achetées et des besoins de formation⁽³⁴⁰⁾. Cette vérification conduit à examiner un rapport qualité-prix⁽³⁴¹⁾ de nature à exacerber la concurrence entre les prestataires de formation. Selon l'administration,

(330) Cependant, l'administration conseille vivement aux entreprises de s'inspirer des critères de qualité pour réaliser leurs achats de formation (DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 13, p. 6).

(331) La recherche des critères de qualité a notamment fait l'objet d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-026R, nov. 2014, p. 22, § 102).

(332) D. n° 2015-790, 30 juin 2015, relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue : JO 1^{er} juill. 2015, p. 11099. – Les critères de qualité sont cumulatifs (DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 10, p. 5). – Les dispositions du décret relatives aux critères de qualité entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

(333) C. trav., art. R. 6316-1.

(334) C. trav., art. R. 6316-1, al. 8.

(335) Cf. C. trav., art. L. 6352-3 à L. 6352-5.

(336) Cf. C. trav., art. L. 6353-1.

(337) Cf. C. trav., art. L. 6353-8.

(338) Cf. C. trav., art. L. 6353-9.

(339) A. Tarby, *La démarche qualité appliquée à la formation : où est le droit ?* : Dr. soc. 1994, p. 570, spéc. p. 571.

(340) Les besoins de formation sont entendus largement. Entrent dans cette catégorie les dépenses d'ingénierie pédagogique ainsi que celles d'innovation touchant aux moyens mobilisés. L'adéquation financière s'apprécie en procédant à une comparaison des tarifs pratiqués, pour des prestations analogues et dans des conditions d'exploitation comparables, par d'autres prestataires (C. trav., art. R. 6316-4).

(341) Donc à s'étendre au-delà du contrôle de qualité *stricto sensu*.

cette procédure ne vise pas à encadrer les prix de formation⁽³⁴²⁾, mais à permettre aux « financeurs » de demander des précisions sur les éléments qui peuvent justifier un prix anormal, que celui-ci soit trop élevé ou excessivement bas⁽³⁴³⁾.

§ 2. – Référencement des organismes de formation capables de dispenser une formation de qualité

767. – Présomption simple de qualité. Chaque organisme « financeur » doit référencer dans un catalogue mis à la disposition du public, les prestataires de formation qui remplissent l'ensemble des critères de qualité⁽³⁴⁴⁾. Ce référencement aboutit à établir une présomption simple de la capacité des organismes de formation à dispenser une formation de qualité⁽³⁴⁵⁾. Il peut être réalisé de deux manières⁽³⁴⁶⁾ : soit dans le cadre d'une évaluation interne, spécifique à chaque « financeur »⁽³⁴⁷⁾, soit *via* la vérification de la détention d'un label ou d'une certification dont les exigences sont conformes aux critères de qualité⁽³⁴⁸⁾. Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle est chargé d'inscrire sur une liste rendue publique les certifications ou labels dont les exigences correspondent à l'ensemble des critères de qualité⁽³⁴⁹⁾.

(342) Les prix des biens, produits et services sont librement déterminés par le jeu de la concurrence (C. com., art. L. 410-2). – V. ant. sur la prohibition des prix excessifs : C. trav., art. L. 920-10 anc. – C. Parlant et C. Bonaiti, *De l'obligation de se former à un droit à être formé* : Semaine sociale Lamy 2001, n° 1051, p. 6, spéc. p. 10.

(343) DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 12, p. 6.

(344) Les organismes « financeurs » doivent mettre à la disposition du public, particulièrement des entreprises et organismes de formation, selon des modalités qu'ils déterminent, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées (C. trav., art. R. 6316-5).

(345) Selon les modalités de délivrance des certifications, la présomption simple de qualité peut ne concerner qu'une partie de l'activité d'un organisme de formation (cf. DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 4, p. 3).

(346) L'intensité du contrôle varie selon qu'il s'agit d'une évaluation ou d'une simple mesure de vérification.

(347) C. trav., art. R. 6316-2, 1°. Selon l'administration, lorsqu'il a été vérifié qu'un prestataire de formation respecte les critères de qualité, il est répertorié sur le catalogue de référence publié par le « financeur » (DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 6, p. 4). Même si le catalogue de référence doit être actualisé (DGEFP, *ibid.*, question n° 3, p. 3), la durée d'une inscription n'est pas précisée. Elle peut, le cas échéant, être adaptée selon les organismes de financement. Le 16 août 2016, l'ensemble des OPCA ont publié, dans un communiqué commun rédigé en association avec les Fongecifs, vingt et un indicateurs de qualité accompagnés d'éléments de preuve jugés « obligatoires » par ces organismes de financement. Ces critères communs ne valent pas reconnaissance mutuelle des inscriptions. Cette étape relève de la responsabilité de chaque organisme de financement étant entendu que chacun peut, à cette occasion, demander des informations complémentaires (cf. *Liaisons soc. quot.* 2016, n° 17163, p. 4. – C. Marty, *Qualité des formations* : les OPCA ont défini 21 indicateurs validant le respect des critères définis par décret : AEF *Dépêche* 16 sept. 2016, n° 545843). Les organismes de formation doivent donc se soumettre à autant de procédures de contrôle qu'il y a d'organismes de financement. Un outil commun d'aide au référencement des organismes de formation dénommé *Data-dock* a cependant été mis en place (<https://www.data-dock.fr/>).

(348) C. trav., art. R. 6316-2, 2°. – Ce second mécanisme s'inspire de la certification des organismes de formation mise en place en Allemagne dans le cadre des lois Hartz adoptées entre 2003 et 2005 (V. sur ce point : M. Ferracci et B. Martinot, *Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier*, Institut Montaigne, sept. 2014, p. 5-6. – G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 47-49).

(349) C. trav., art. R. 6316-3. Il revient au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle de déterminer les modalités d'inscription des certifications et labels « de qualité » sur la liste afférente. Le bureau du CNEFOP peut prendre trois types de décisions qui vont de l'inscription sans condition pour une durée de trois ans au refus d'inscription en passant par une inscription pour trois ans avec une clause de « revoyure » à un an lorsque le référentiel mérite d'évoluer sur un aspect important (cf. CNEFOP, *En résumé...*, juin 2016, n° 7, disponible sur : <http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/liste/en-resume.html>). Par ailleurs, en cas d'alertes répétées et partagées par différents « financeurs » sur la qualité d'une certification ou d'un label qualité, la commission qualité du CNEFOP auditionne l'autorité

L'actuelle liste comprend vingt-neuf certifications et labels⁽³⁵⁰⁾. Leur diversité permet, semble-t-il, de ne pas « verrouiller » le marché de la formation professionnelle⁽³⁵¹⁾. Si la détention d'un label ou d'une certification par un organisme de formation n'est pas obligatoire⁽³⁵²⁾, celle-ci permet aux prestataires de pérenniser leurs ressources en provenance des fonds mutualisés ou non mutualisés⁽³⁵³⁾. Par ailleurs, la détention d'une certification ou d'un label qui ne serait pas inscrit sur la liste établie par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle peut faciliter, selon l'administration, les évaluations réalisées par les organismes « financeurs »⁽³⁵⁴⁾.

768. – Pertinence du contrôle de qualité par les organismes « financeurs ». Il est curieux que le contrôle de qualité ait été confié à des organismes « financeurs » dont

responsable pour apprécier les difficultés rencontrées et l'inciter à renforcer ses contrôles. Si l'autorité responsable ne procède pas aux corrections demandées et que les alertes continuent, le bureau du CNEFOP peut, sur proposition de la commission qualité, décider de retirer la certification ou le label concerné de la liste (cf. <http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/editorial.html>). – V. égal. s'agissant du dossier dématérialisé de demande d'inscription : <http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/dossier-de-demande-d-inscription-377.html>.

(350) Les certifications et labels sont divisés en deux catégories : ceux à vocation générale et ceux à vocation spéciale (cf. <http://www.cnefop.gouv.fr/qualite/liste/>). La première catégorie comprend dix-neuf certifications et labels : 1) la certification de conformité en formation professionnelle délivrée par l'AFNOR certification ; 2) la certification de qualification professionnelle délivrée par l'ISQ-OPQF ; 3) la certification FAC (facilitateur en acquisition de compétences) délivrée par I.Cert ; 4) la certification NF 214 service formation délivrée par l'AFNOR certification ; 5) le label certifié Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées délivré par la région du même nom ; 6) le label Eduform délivré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; 7) la certification Veriselect Formation professionnelle délivrée par Bureau Veritas certification ; 8) le label qualité des actions de formation, QUAF-AC-V1-2016, délivré par l'APAVE Certification ; 9) la certification de services qualicert RE/QOF/02 « les engagements qualité des organismes de formation professionnelle » délivrée par SGS-ICS ; 10) la certification ICPF & PSI ; 11) la certification de services la formation continue à l'Université délivrée par la Conférence des directeurs des services universitaires de formation continue ; 12) le label « Certif Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées : formateur indépendant » ; 13) le certificat de conformité au décret qualité et à ISO 29990 délivré par LRQA ; 14) la certification compétences des organismes de formation – COF délivré par Saint Honoré Audit ; 15) la certification REQAP délivrée par GQC Sarl ; 16) le label Répertoire professionnel des consultants – formateurs indépendants RP CFI délivré par l'association Qualipro CFI ; 17) la certification CLIQ formation délivrée par Global Certification ; 18) la certification « Q for » délivrée par Qfor GEIE ; 19) la certification LRQA au décret qualité délivrée par LRQA. – L'inscription de la certification AFAQ ISO 9001 : 2008 délivrée par l'AFNOR Certification est suspendue en raison de sa « dépendance » à la norme ISO 9001 (cf. *Liaisons soc. quot.* 2017, n° 17264, p. 5). La seconde catégorie comprend dix certifications et labels : 1) la certification de services qualicert RE/VIV/03 délivrée par SGS-ICS ; 2) la certification engagement de service REF221 délivrée par l'AFNOR certification ; 3) le label APP (atelier de pédagogie personnalisé) délivré par l'Association pour la promotion du label APP ; 4) le label CIBC qualité totale délivré par la fédération nationale des Centres interinstitutionnels de bilans de compétences ; 5) le label École de la deuxième chance délivré par le réseau E2C ; 6) la qualification CERTIBAT formation professionnelle délivrée par CERTIBAT ; 7) la certification RE/CFS/05 organisme de formation professionnelle pour les activités privées de sécurité et de sûreté délivrée par SGS-ICS ; 8) le label parcours formation durable délivré par Qualt'ENR ; 9) la certification engagement de service REF132-centre de formation professionnelle agricole public délivrée par AFNOR Certification ; 10) la certification RE/IAE : activité universitaire de formation et de recherche dans le domaine des sciences de gestion et du management délivrée par SGS-ICS.

(351) Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-026R, nov. 2014, p. 30, § 160. – Les organismes certificateurs peuvent en outre être accrédités par une instance unique en France, le comité français d'accréditation (COFRAC). Cf. D. n° 2008-1401, 19 déc. 2008, relatif à l'accréditation et à l'évaluation de conformité pris en application de l'article 137 de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, de modernisation de l'économie : *JO* 26 déc. 2008, p. 20014. Adde, J.-M. Luttringer, 2016 : *le marché de la qualité régulateur du marché de la formation professionnelle ?*, chron. 103, déc. 2015, p. 4, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(352) DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 8, p. 5. – L'obtention d'une certification a un coût pouvant aller jusqu'à 15 000 € pour l'organisme de formation. En conséquence, généraliser une telle pratique a pour effet d'exclure du marché les prestataires de taille modeste (V. sur ce point : Ph. Dole, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-026R, nov. 2014, p. 35, § 182).

(353) Mille prestataires auraient obtenu le label OPQF sur plus de 62 000 organismes de formation, contre à peine deux cents pour la norme NF services et cent cinquante pour la norme ISO (A. Bariet, *Réforme : comment les organismes adaptent leur offre de formation ?*, ActuEL-RH.fr, 9 oct. 2015).

(354) DGEFP, *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016, question n° 5, p. 4.

certain entretient des liens privilégiés avec des organismes de formation⁽³⁵⁵⁾. Les conflits d'intérêts⁽³⁵⁶⁾ et d'éventuelles restrictions à la libre concurrence ne doivent pas être sous-estimés⁽³⁵⁷⁾. Au demeurant, ce contrôle n'est encadré par aucune garantie procédurale permettant aux organismes de contester les choix opérés.

769. – Conclusion du chapitre. Les conditions de forme de l'action de formation sont particulièrement rigides. Peu de contrats, hormis les contrats de vente en l'état futur d'achèvement, sont soumis à autant de règles de forme, ce qui est d'autant plus surprenant que les règles de fond applicables aux actions de formation sont définies avec peu de rigueur. L'inverse serait préférable. La certification ne peut à elle seule garantir la qualité d'une action de formation⁽³⁵⁸⁾. Ce constat vaut tant pour la certification professionnelle que pour la certification des organismes de formation. Le fonctionnement de la première doit être amélioré afin notamment d'assurer à la Commission nationale de la certification professionnelle les moyens d'assurer ses missions. La qualité d'une action de formation repose en partie sur une appréciation subjective. Il ne faudrait pas que la détention de certifications ou labels dits « de qualité » constitue un blanc-seing permettant d'éviter tout contrôle. Il ne revient pas à l'État de se décharger de ses missions de contrôle sur des organismes privés⁽³⁵⁹⁾. À cet égard, les contrôles exercés par les organismes « financeurs » sont en partie inutiles. La plupart des organismes dispensant des actions qui n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle continue sont financés par des particuliers⁽³⁶⁰⁾. Ils ne sont pourtant pas soumis aux contrôles des organismes « financeurs »⁽³⁶¹⁾. La détermination de formations de qualité, si elle peut permettre la création d'un marché de la certification aux volumes non négligeables⁽³⁶²⁾, ne doit pas conduire à davantage d'effets pervers que d'effets bénéfiques. Les risques de complexité⁽³⁶³⁾, d'inefficacité et de diminution de la concurrence sur le marché de la formation professionnelle⁽³⁶⁴⁾ ne sont pas à négliger. « Verrouiller » le marché de la formation ne serait profitable ni aux entreprises ni aux organismes « financeurs ». Les prix des formations n'auraient alors aucune raison de diminuer, d'autant que les coûts de certification des organismes de formation sont financés grâce aux coûts de formation.

(355) P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 33-34.

(356) CE, 1^{er} et 6^e ss-sect. réunies, 14 mai 2014, n° 355924, *Fédération UNSA Spectacle et communication : Rec. CE 2014, tables ; RJS 8-9/2014, n° 646*. – V. égal. sur ce point *supra*, n° 519.

(357) P. Déjean, *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA : Dr. soc.* 2008, p. 1186, spéc. p. 1198. – V., pour une position plus nuancée : Ph. Dole, *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434*, p. 46, spéc. p. 51.

(358) L'usine AZF de Toulouse où a eu lieu une explosion le 21 septembre 2001 était certifiée ISO 9002 et 14001 et était classée Seveso. Dans le secteur de la formation professionnelle, la détention d'un label « présumé de qualité » ne suffit pas à éviter tout dysfonctionnement. Un organisme de formation, pourtant détenteur du label ISQ-OPQF, a pu préparer des stagiaires à l'exercice illégal de professions de santé (V. sur point : A. Milon et J. Mézard, Rapp. n° 480 déposé, le 3 avril 2013 par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1, p. 147-150).

(359) Ph. Bellenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue : Dr. soc.* 1977, p. S.91.

(360) A. Milon et J. Mézard, Rapp. n° 480, déposé le 3 avril 2013 par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1, p. 156.

(361) J.-M. Luttringer, 2016 : *le marché de la qualité régulateur du marché de la formation professionnelle ?*, chron. 103, déc. 2015, p. 3, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>.

(362) *Ibid.*, p. 6.

(363) Les standards de nature technique sont nettement moins accessibles que des normes juridiques. Ils entraînent au demeurant un recul des secondes au profit des premiers.

(364) J.-M. Luttringer, 2016 : *le marché de la qualité régulateur du marché de la formation professionnelle ?*, *op. cit.*, p. 9.

LE CONTRÔLE DE LA FORMATION

770. – Diversité. Les contrôles réalisés en matière de formation professionnelle sont nombreux et peuvent être diligentés par divers acteurs. Les entreprises, organismes de formation et organismes « financeurs » sont susceptibles d'être contrôlés par les services de contrôle nationaux et régionaux de la formation professionnelle, les chambres régionales des comptes et la Cour des comptes, l'Inspection générale des affaires sociales⁽¹⁾, les services du contrôle général économique et financier, la Commission interministérielle de coordination des contrôles⁽²⁾, l'administration fiscale ainsi que les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales⁽³⁾. Les régions peuvent au surplus contrôler les bénéficiaires des fonds qu'elles allouent⁽⁴⁾. Un organisme peut à la fois être contrôleur et contrôlé. Il en va ainsi des organismes « financeurs » qui opèrent des contrôles de service fait et de qualité sur les organismes de formation ainsi que des régions. En raison de ces nombreux contrôles, l'Inspection générale des affaires sociales a encouragé le partage d'informations entre entités chargées de missions connexes⁽⁵⁾. À la marge, les salariés exercent une forme de contrôle lorsqu'ils dénoncent des faits de nature à caractériser une infraction pénale⁽⁶⁾.

771. – Délimitation des contrôles. Tous les contrôles dans le champ de la formation professionnelle ne présentent pas le même intérêt. Certains ne sont pas spécifiques à la matière et sont largement traités par des ouvrages spécialisés⁽⁷⁾. D'autres sont tellement marginaux qu'ils ne feront pas l'objet de développements : il s'agit des contrôles réalisés par les régions et en interne par les salariés. Ne sera ici étudié que le contrôle réalisé par les agents de contrôle de la formation professionnelle continue.

(1) P. de Saintignon, D. Vilchien, Ph. Dole et J. Guedj, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023 P, mars 2008, p. 31.

(2) S. Rémy, *La régulation et le contrôle du système de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1039.

(3) Cass. 2° civ., 7 juill. 2016, n° 15-16.110, à paraître au bulletin : JCP E 2016, 1462, obs. F. Taquet ; Dr. soc. 2016, p. 859, obs. J. Mouly.

(4) B. Krynen, H. Leost, M. Mousseau et D. Soubrie, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, Rapp. IGAS n° RM2012-080 P, mai 2012, p. 59, § 257.

(5) *Ibid.*, p. 60, § 262.

(6) V. s'agissant de la nullité du licenciement du salarié qui informe le procureur de la République, d'infractions pénales dont il a connaissance : Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557, à paraître au Bulletin : RJS 10/2016, n° 612 ; JCP G 2016, 989, note F. Duquesne ; RDT 2016, p. 566, obs. P. Adam ; Cah. Lamy du CE 2016, n° 162, p. 8, obs. G. Singer ; JCP S 2016, 1381, note G. Duchange.

(7) Il en va ainsi des contrôles réalisés par l'Inspection générale des affaires sociales, les URSSAF, les services fiscaux, la Cour des comptes et les chambres régionales des comptes.

772. – Histoire du contrôle de l'État. Le corps de contrôle de l'État compétent en matière de formation professionnelle a été instauré dès le 1^{er} janvier 1972, date d'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 1971⁽⁸⁾. Sa compétence concernait au premier chef le contrôle des dépenses des entreprises imputables fiscalement⁽⁹⁾. Le dispositif de nature fiscale a eu pour effet d'augmenter considérablement la demande de formation⁽¹⁰⁾, entraînant des effets d'aubaine, voire des comportements répréhensibles de la part de certains organismes de formation⁽¹¹⁾. La loi du 31 décembre 1975 a considérablement durci le régime de contrôle des organismes de formation et a créé plusieurs sanctions administratives⁽¹²⁾. L'essentiel des règles adoptées dans les années 1970 a été conservé⁽¹³⁾. Lorsque des évolutions ont eu lieu, elles visaient systématiquement à renforcer les sanctions et les prérogatives des agents de contrôle. Ainsi la loi du 24 novembre 2009 a notamment réformé la procédure de déclaration d'activité des organismes de formation en prévoyant, en cas de non-respect des obligations administratives, la caducité de l'enregistrement⁽¹⁴⁾. La même loi a sanctionné spécifiquement les obstacles à contrôle⁽¹⁵⁾. La loi du 5 mars 2014 n'a fait que poursuivre dans cette voie en instaurant la possibilité pour l'administration de solliciter l'avis ou l'expertise d'autorités publiques et d'institutions professionnelles et en créant un nouveau cas de versement de sommes au Trésor public en l'absence de remboursement de prestations réputées inexécutées⁽¹⁶⁾. L'augmentation des prérogatives de l'État nuance le principe naguère admis d'une absence de contrôle *a priori* (Section 1). Le contrôle exercé *a posteriori* sort renforcé de l'ensemble de ces évolutions (Section 2).

SECTION 1

Absence de contrôle *a priori*

773. – Création, fonctionnement. La création (Sous-section 1) et le fonctionnement (Sous-section 2) d'un organisme de formation ne font pas, en principe, l'objet d'un contrôle *a priori* de l'administration.

(8) L. n° 71-575, 16 juill. 1971, portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, art. 20 : JO 17 juill. 1971, p. 7035, spéc. p. 7038.

(9) Ph. Bellenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1977, p. S.91 : « Il eût été contradictoire de fonder le fonctionnement d'un dispositif législatif sur la confiance accordée à la valeur du consensus intervenu entre les partenaires sociaux, tout en montrant, par la mise en place d'un système de contrôle, que cette même confiance leur était, en fait, très parcimonieusement accordée ».

(10) H. Tezenas du Montcel, *Le marché de la formation continue en France* : Dr. soc. 1979, p. S.124. – B. Grelon, *Le stage « marchandise »* : Dr. soc. 1982, p. 111.

(11) Ph. Bellenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1977, p. S.91, spéc. p. S.93.

(12) L. n° 75-1332, 31 déc. 1975, portant modification des titres 1^{er}, II et V du livre IX du Code du travail et relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue : JO 3 janv. 1976, p. 145.

(13) Cf. J.-M. Luttringer, *Commentaire de la loi relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1976, p. 298. – J.-M. Luttringer, *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : Dr. soc. 1976, p. 43, spéc. p. 52.

(14) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 49 : JO 25 nov. 2009, p. 20206.

(15) *Ibid.*, art. 61, IV.

(16) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 34, II, 1^o et 3^o : JO 6 mars 2014, p. 4848. – S. Rémy, *La régulation et le contrôle du système de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1039, spéc. p. 1043.

S O U S - S E C T I O N 1

Création de l'organisme

774. – Liberté d'entreprendre. L'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 interdit au législateur, y compris lorsqu'il poursuit un objectif d'intérêt général, de porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre⁽¹⁷⁾. Une telle atteinte est caractérisée lorsqu'est utilisé à l'excès le mécanisme des autorisations administratives⁽¹⁸⁾. En conséquence, aucun agrément n'est en principe requis des organismes de formation⁽¹⁹⁾. Seul est nécessaire le dépôt d'une déclaration d'activité⁽²⁰⁾, enregistrée par le préfet de région compétent⁽²¹⁾. Les organismes régulièrement déclarés ou en voie de l'être peuvent ainsi être librement choisis par les entreprises pour assurer la formation des salariés⁽²²⁾.

775. – Déclaration d'activité. Toute personne, morale ou physique, qui réalise à titre principal ou accessoire des prestations de formation professionnelle continue est tenue de déposer une déclaration d'activité⁽²³⁾ dans les trois mois qui suivent la conclusion du premier contrat ou de la première convention de formation professionnelle⁽²⁴⁾. Les modalités d'organisation de la procédure de déclaration d'activité sont

(17) La liberté d'entreprendre est une notion particulièrement large qui comprend notamment la liberté du commerce et de l'industrie. V. sur ce point et plus généralement sur la liberté d'entreprendre : G. Clamour, *Libertés professionnelles et liberté d'entreprise* : JCl. Libertés, ss dir. F. Picod et P. Wachsmann, Fasc. 1340, juin 2007, n° 5 et s.

(18) Cons. const., 7 déc. 2000, n° 2000-436 DC, *Loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains*, consid. 20 : JO 14 déc. 2000, p. 19840.

(19) Y. Pagnère, *Formation continue – Organismes de formation et contrôle* : JCl. Travail Traité, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 61-17, juill. 2012, n° 4. – Certains organismes œuvrant dans des secteurs spécifiques peuvent être toutefois soumis à un agrément. Il en va ainsi s'agissant des organismes de formation exerçant leur activité au profit des personnes affectées aux tâches essentielles pour la sécurité des circulations ferroviaires autres que la conduite des trains (cf. A. 7 mai 2015, relatif aux tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire autres que la conduite des trains, pris en application des articles 6 et 26 du décret n° 2006-1279 du 19 octobre 2006 modifié relatif à la sécurité des circulations ferroviaires et à l'interopérabilité du système ferroviaire, art. 24 à 28 : JO 20 mai 2015, p. 8497, NOR : DEVT1428323A). – V. s'agissant de l'agrément des centres de formation relevant d'une association sportive ou société sportive, sur proposition de la fédération délégataire : C. sport, art. L. 211-4. *Adde*, A. 27 juill. 2016, relatif aux agréments des centres de volley-ball : JO 12 août 2016, texte n° 38 sur 107, NOR : VJSV1621635A. – A. 27 juill. 2016, relatif aux agréments des centres de basket-ball : JO 17 août 2016, texte n° 28 sur 103, NOR : VJSV1621612A. – S'agissant des organismes dispensant des formations aux élus locaux, V. *supra*, n° 121. – V. not. concernant les organismes dispensant la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare : A. 25 juill. 2016, modifiant l'arrêté du 21 juin 2013, portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare : JO 30 août 2016, texte n° 17 sur 82, NOR : ETST1621754A.

(20) La déclaration d'activité est souvent perçue à tort, y compris par des avocats, comme un agrément (cf. Ch. Pujalte et É. De Lamaze, *L'avocat et les juridictions administratives*, PUF, coll. « Questions judiciaires », 2014, présentation de l'association Carlara formation ayant apporté son concours à la publication de l'ouvrage).

(21) C. trav., art. L. 6351-1 et R. 6351-1. – La compétence territoriale du préfet de région dépend du lieu du principal établissement de l'organisme, du lieu où est assurée sa direction effective ou du lieu de son siège social (C. trav., art. R. 6351-2). Lorsque l'organisme a son siège social à l'étranger, il est dans l'obligation de désigner un représentant domicilié en France et habilité à répondre en son nom aux obligations afférentes à la déclaration d'activité. L'organisme doit alors se déclarer auprès du préfet de région compétent en fonction du lieu du domicile du représentant. En raison de l'entrave à la liberté d'établissement que représenterait une telle contrainte pour les prestataires de formation situés dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, ces obligations ne les concernent pas dès lors qu'ils interviennent de manière occasionnelle sur le territoire français (C. trav., art. R. 6351-3).

(22) Cf. C. trav., art. L. 6351-1 A.

(23) La déclaration d'activité comprend des informations administratives relatives à l'identification du déclarant ainsi que les éléments descriptifs de son activité (C. trav., art. L. 6351-2). Sont soumises à déclaration les personnes morales de droit privé et de droit public. Les sous-traitants des organismes de formation sont également assujettis (Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche I, pt 1 : BO Travail 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 3).

(24) C. trav., art. L. 6351-1 et R. 6351-1. – Le dépôt tardif de la déclaration n'est cependant pas constitutif d'une cause de refus d'enregistrement. Selon l'administration, « il convient de réserver aux déclarants hors délai (...) un traitement

révélatrices de la suspicion pesant sur les prestataires de formation⁽²⁵⁾. L'administration sollicite en effet un certain nombre de pièces justificatives en complément de la déclaration d'activité⁽²⁶⁾ et peut refuser l'enregistrement lorsque⁽²⁷⁾ : 1) une pièce justificative n'est pas produite ; 2) les prestations prévues à la première convention ou au premier contrat de formation professionnelle n'entrent pas dans la catégorie des actions de formation au sens du Code du travail ; 3) certaines obligations incombant aux organismes de formation n'ont pas été respectées. La procédure afférente à la création d'un organisme de formation a un caractère ambigu⁽²⁸⁾ depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 novembre 2009⁽²⁹⁾. Elle se situe à mi-chemin entre une procédure déclarative plaçant l'autorité administrative en situation de compétence liée⁽³⁰⁾ et une procédure d'autorisation conférant à cette dernière un pouvoir discrétionnaire⁽³¹⁾. Pour

souple et approprié » (Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche VII, pt 3 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 13). – En cas de cessation d'activité ou de modification d'un ou de plusieurs éléments de la déclaration initiale, une déclaration rectificative doit être souscrite auprès du préfet de région dans un délai de trente jours. Celui-ci est chargé d'en informer le président du conseil régional (C. trav., art. L. 6351-5 et R. 6351-8). Le non-respect de ces dispositions est sanctionné par une amende de 4 500 € (C. trav., art. L. 6355-3 et L. 6355-4). Le changement de département ou de région du siège social du déclaré induit la réattribution d'un numéro de déclaration, sans pour autant nécessiter une nouvelle procédure de déclaration. L'absence de communication d'un changement d'adresse entraîne fréquemment la caducité des déclarations d'activité (cf. Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche VI, pt 1 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 10).

(25) V. sur ce point : J.-M. Luttringer et J.-P. Willems, *Dispensateurs de formation : une suspicion illégitime*, chron. 3, oct. 2008, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>. – Est également révélatrice d'une telle suspicion l'introduction par la loi du 24 novembre 2009 d'une série d'interdictions d'exercer une activité de formation prononcées à titre de peine complémentaire. En effet, les personnes physiques ou morales coupables du délit de trafic de stupéfiants encourent une peine complémentaire d'interdiction d'exercer l'activité de prestataire de formation professionnelle continue pour une durée de cinq ans (C. pén., art. 222-36, al. 4). Cette sanction s'applique également aux personnes coupables des délits de : 1) travail forcé, de réduction en servitude et soumission à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine (C. pén., art. 225-13, al. 2) ; 2) abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de faiblesse d'une personne (C. pén., art. 223-15-3, 2°) ; 3) provocation au suicide (C. pén., art. 223-13, al. 3) ; 4) escroquerie et autres infractions voisines (C. pén., art. 313-7, al. 9) ; 5) usurpation de titres (C. pén., art. 433-17, al. 2) ; 6) exercice illégal des professions de médecin, chirurgien-dentiste, sage-femme (C. santé publ., art. L. 4161-5, d) ou pharmacien (C. santé publ., art. L. 4223-1, c). Les personnes reconnues coupables de crimes contre l'espèce humaine, c'est-à-dire des crimes d'eugénisme et de clonage reproductif (C. pén., art. 214-1 et s.), ne peuvent plus exercer pendant une durée de cinq ans la fonction de prestataire de formation professionnelle continue (C. pén., art. 215-3). – V. sur ce point : MIVILUDES, *Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle*, Doc. fr., 2012, p. 15-18.

(26) Les organismes de formation doivent notamment produire le bulletin n° 3 du casier judiciaire du dirigeant ou du déclarant (C. trav., art. R. 6351-5, 2°) puisque nul ne peut, même de fait, exercer une fonction de direction ou d'administration dans un organisme de formation s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur (C. trav., art. L. 6352-2). Doit également être produite une copie du programme de formation à laquelle est jointe la liste des personnes qui interviennent dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités, du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée, mais aussi du lien contractuel qui les lie à l'organisme (C. trav., art. R. 6351-5, 5°). À cette occasion, l'administration peut notamment demander, dans un délai de dix jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces du dossier, la transmission d'un justificatif relatif aux titres et qualités des personnes qui interviennent dans la réalisation de la prestation (C. trav., art. R. 6351-5, al. 8). L'organisme de formation doit fournir les justificatifs exigés dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande (C. trav., art. R. 6351-5, al. 9).

(27) C. trav., art. L. 6351-3.

(28) Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche II, pt 2 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 4 : « Vous veillerez cependant à ce que ces demandes complémentaires soient strictement proportionnées au but recherché, qui est d'apprécier la conformité de la déclaration aux dispositions des articles L. 6353-1 et L. 6352-1 du Code du travail, lorsque les pièces déjà produites ne le permettraient pas. Cette demande ne doit pas, par conséquent, présenter un caractère systématique ou abusif ».

(29) L. n° 2009-1437, 24 nov. 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, art. 49, 1° : *JO* 25 nov. 2009, p. 20206. – S. Retterer, *Le contentieux administratif relatif aux organismes de formation professionnelle continue* : *AJDA* 2010, p. 2408. – Cette loi énonce les cas dans lesquels l'enregistrement de la déclaration d'activité peut être refusé.

(30) Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche II, pt 3 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 4.

(31) Si l'administration peut refuser d'enregistrer un organisme, elle doit instruire la demande. Elle peut à cette occasion solliciter des pièces exigées également dans les phases de contrôle administratif (V. *supra*, n° 809). V. sur ce point :

éviter toute difficulté, mais également pour réduire le risque d'un contrôle administratif, un organisme de formation pourrait être tenté de ne pas déclarer son activité à l'administration⁽³²⁾. Un tel manquement est sanctionné par une amende d'un montant de 4 500 €⁽³³⁾ assortie le cas échéant d'une peine complémentaire visant à interdire temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation professionnelle⁽³⁴⁾. Lorsque l'organisme satisfait aux « conditions d'enregistrement de la déclaration d'activité », le préfet de région lui délivre sous trente jours un récépissé comportant un numéro d'enregistrement⁽³⁵⁾. Ainsi, l'organisme de formation pourra être référencé dans la base nationale des organismes de formation⁽³⁶⁾ dont le contenu devrait être amélioré grâce à la loi du 8 août 2016⁽³⁷⁾. En cas de refus d'enregistrement, l'intéressé peut exercer un recours pour excès de pouvoir, à condition d'avoir au préalable effectué un recours gracieux⁽³⁸⁾.

776. – Inefficacité du contrôle *a priori*. Outre qu'il est contraire à la liberté d'entreprendre, un contrôle *a priori* n'est pas gage d'efficacité pour deux raisons⁽³⁹⁾. Il nécessite de surveiller un grand nombre d'organismes qui n'utilisent pas ou peu les

Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche VII, pt 2 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 11 : « Je vous recommande d'user avec discernement des possibilités légales de refus. Il s'agit au stade de l'instruction de la déclaration d'activité non pas de procéder à un contrôle approfondi de l'activité du demandeur, mais de vérifier que l'organisme remplit les conditions légales et réglementaires prévues par les textes pour l'obtention d'un numéro d'enregistrement. Ainsi, le refus ne peut être motivé que par des éléments objectifs issus de l'examen des pièces présentées. La nature et l'étendue des vérifications opérées au titre d'une demande d'enregistrement de déclaration d'activité diffèrent de celles menées dans le cadre des investigations relatives au contrôle prévu à l'article L. 6361-2 du Code du travail ». – V. égal. sur l'utilisation de la notion de contrôle au stade de la déclaration d'activité : Instr. DGEFP n° 2010/21, 3 août 2010, relative aux axes prioritaires de contrôle à partir du second semestre 2010, p. 2. – MIVILUDES, *Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle*, Doc. fr., 2012, p. 25. – De fait, environ 15 % des dossiers déposés font l'objet d'un refus. En 2014, 14 815 dossiers ont été déposés. 12 638 ont été enregistrés et 2 177 ont été refusés. Dans près de 11 % des refus, celui-ci est motivé par la non-transmission d'une pièce complémentaire exigée par l'administration (cf. « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 171). – Comp. avec la procédure de déclaration d'une association : L. 1^{er} juill. 1901, relative au contrat d'association, art. 5 mod. : *JO* 2 juill. 1901, p. 4025.

(32) Le propos vaut en particulier pour les organismes qui exercent partiellement une activité de formation professionnelle continue.

(33) C. trav., art. L. 6355-1.

(34) C. trav., art. L. 6355-23. Le non-respect de l'interdiction ainsi prononcée est lui-même sanctionné par une amende d'un montant de 15 000 € et par une peine d'emprisonnement de deux ans.

(35) C. trav., art. R. 6351-6, al. 1^{er}. Jusqu'à la délivrance du récépissé ou de la notification de la décision de refus d'enregistrement, l'organisme est réputé déclaré (C. trav., art. R. 6351-6, al. 2). Le silence gardé dans le délai de trente jours vaut enregistrement de la déclaration (C. trav., art. R. 6351-6-1, al. 2). Cette décision implicite d'acceptation ne vaut que si le dossier est complet. Elle ne dispense pas l'administration de la remise d'un récépissé comportant un numéro d'enregistrement (Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche III, pt 2 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 5).

(36) C. trav., art. L. 6351-7-1. – Cette liste est accessible sur : <https://www.listeof.travail.gouv.fr/>. – Par ailleurs, l'État, les partenaires sociaux et les régions se sont associés pour créer un outil commun d'accès à l'offre de formation et aux métiers existants. Ce portail, développé et animé par le Centre Inffo (D. n° 2011-1773, 5 déc. 2011, relatif aux missions de l'association Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente [Centre Inffo] : *JO* 7 déc. 2011, p. 20672) est disponible sur : <http://www.orientation-pour-tous.fr/>. – Le portail interrégional formation-emploi mis en place sous l'égide du réseau des CARIF-OREF (Centres Animation Ressources d'information sur la formation – Observatoires régionaux emploi formation) délivre également des informations sur l'offre de formation et les certifications (cf. <http://www.intercariforef.org/>).

(37) La loi du 8 août 2016 prévoit d'ajouter à la base nationale, les tarifs des organismes de formation (L. n° 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 81, I, 1^{er} : *JO* 9 août 2016, texte n° 3 sur 86).

(38) C. trav., art. R. 6351-11. – La décision prise sur recours préalable obligatoire devra tenir compte des changements de droit et de fait qui ont pu se produire depuis la date de la décision de refus initiale. Elle se substitue à la décision initiale et peut donc, seule, faire l'objet d'un recours contentieux (Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche VII, pt 4 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80, p. 13).

(39) *Contra*, A. Milon et J. Mézard, Rapp. Sénat n° 480, 3 avr. 2013 fait par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1, p. 139. – J. Guyard et J.-P. Brard, Rapp.

fonds de la formation puisqu'ils sont au début de leur activité⁽⁴⁰⁾. Il est par ailleurs rendu en grande partie inutile en raison de la « sélection naturelle » qui s'opère sur le marché de la formation. En tout état de cause, s'abstenir de contrôler un organisme venant de déclarer son activité ne signifie pas que celui-ci bénéficie d'une immunité : l'administration pourra contrôler ses premières années d'activité *a posteriori*, sous réserve de respecter les délais de prescription.

777. – Règlement intérieur applicable aux stagiaires. Dans les trois mois qui suivent le début d'activité d'un organisme de formation, un règlement intérieur applicable aux stagiaires doit être établi⁽⁴¹⁾. Cette obligation vaut y compris lorsque des stagiaires sont accueillis dans des locaux mis à la disposition des organismes de formation⁽⁴²⁾. Le contenu du règlement intérieur applicable aux stagiaires est semblable à celui applicable aux salariés⁽⁴³⁾. Il s'agit d'un document écrit par lequel l'organisme de formation détermine⁽⁴⁴⁾ : 1) les principales mesures applicables en matière de santé et de sécurité dans l'établissement⁽⁴⁵⁾ ; 2) les règles applicables en matière de discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables aux stagiaires ainsi que leurs droits lorsqu'ils font l'objet d'une procédure disciplinaire⁽⁴⁶⁾ ; 3) les modalités selon lesquelles est assurée la représentation des stagiaires⁽⁴⁷⁾ lorsqu'ils

AN n° 1687, 10 juin 1999, fait au nom de la commission d'enquête sur la situation financière, patrimoniale et fiscale des sectes ainsi que sur leurs activités économiques et leurs relations avec les milieux économiques et financiers, p. 131-133.

(40) L'efficacité des contrôles est notamment appréciée par le rapport entre le nombre de contrôles réalisés sur la surface financière contrôlée (cf. « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 170).

(41) C. trav., art. L. 6352-3 et R. 6352-2. – Lorsque l'organisme comporte plusieurs établissements, le règlement intérieur peut faire l'objet des adaptations nécessaires notamment en matière de santé et de sécurité au travail. (C. trav., art. R. 6352-1, al. 2).

(42) C. trav., art. R. 6352-1. – Lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement (C. trav., art. R. 6352-1, al. 3).

(43) Cf. C. trav., art. L. 1321-1 et s.

(44) C. trav., art. L. 6352-4. Le règlement intérieur applicable aux stagiaires est distinct du règlement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle (cf. C. éduc., art. R. 335-14).

(45) Les organismes de formation doivent également respecter la réglementation applicable aux établissements recevant du public (ERP) visant notamment à prévenir les risques d'incendie (cf. CCH, art. R. 123-2 et s.).

(46) Une sanction est constituée par toute mesure, à l'exception d'une observation verbale, prise par le directeur de l'organisme de formation ou son représentant à la suite d'un agissement du stagiaire considéré comme fautif dès lors que cette mesure est susceptible d'affecter, immédiatement ou non, la présence du stagiaire dans l'organisme de formation ou de remettre en cause la continuité de sa formation (V., par ex. s'agissant d'un refus de délivrance d'une certification professionnelle motivé par l'absence du candidat à une épreuve : CAA Nancy, 3^e ch., 19 mars 2009, n° 08NC00231). Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites (C. trav., art. R. 6352-3). Par ailleurs aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans qu'il ait été préalablement informé des griefs retenus contre lui (C. trav., art. R. 6352-4). Lorsqu'une sanction est envisagée, le directeur doit convoquer le stagiaire par courrier adressé par lettre recommandée ou remis contre décharge en indiquant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la faculté pour le stagiaire de se faire assister par la personne de son choix, notamment le délégué de stage. Enfin, le directeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire (C. trav., art. R. 6352-5). La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire par lettre recommandée ou remise contre récépissé (C. trav., art. R. 6352-6). Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire ne soit respectée lorsque l'agissement du stagiaire a rendu indispensable une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat (C. trav., art. R. 6352-7). Le directeur de l'organisme de formation informe l'employeur et l'organisme collecteur paritaire agréé qui a, le cas échéant, pris en charge les dépenses de formation (C. trav., art. R. 6352-8).

(47) La représentation des stagiaires est assurée, sauf pour les détenus admis à participer à une action de formation professionnelle (C. trav., art. R. 6352-15), par l'élection simultanée au scrutin uninominal à deux tours d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant (C. trav., art. R. 6352-9, al. 1^{er}). Le directeur de l'organisme de formation est responsable de l'organisation du scrutin et en assure le bon déroulement (C. trav., art. R. 6352-11). Celui-ci se déroule pendant les heures de formation, entre les vingt et quarante premières heures qui suivent le début du stage (C. trav., art. R. 6352-10). Lorsqu'une carence est constatée à l'issue du scrutin, le directeur dresse un procès-verbal (C. trav., art. R. 6352-12). Les délégués sont en principe élus pour la durée du stage. S'ils cessent leur fonction avant la fin de

suivent une action de formation supérieure à cinq cents heures⁽⁴⁸⁾. Le fait de ne pas établir de règlement intérieur ou d'en établir un non conforme aux dispositions légales est puni d'une amende de 4 500 €⁽⁴⁹⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Fonctionnement de l'organisme

778. – Obligations commerciales, comptables, administratives. Les organismes de formation sont tenus à de nombreuses obligations de nature commerciale (§ 1), comptable (§ 2) et administrative (§ 3).

§ 1. – Obligations commerciales

779. – Code du travail, Code de la consommation. Les obligations commerciales des organismes de formation trouvent leur origine dans le Code du travail (I) et dans le Code de la consommation (II).

I. – Obligations découlant du Code du travail

780. – Positif, négatif. Les obligations figurant au Code du travail sont à la fois positives (A) et négatives (B).

A. – Obligations positives

781. – Portée de l'enregistrement. Outre les informations devant être communiquées au stade des avant-contrats de formation⁽⁵⁰⁾, les organismes de formation sont soumis à des règles particulières en matière de publicité. Lorsqu'un organisme de formation fait référence à sa déclaration d'activité sur un support publicitaire, une mention obligatoire destinée à lever toute ambiguïté sur la portée de l'enregistrement doit être apposée⁽⁵¹⁾. Le non-respect de cette règle est sanctionné par une amende de 4 500 € et un emprisonnement d'un an⁽⁵²⁾.

l'action de formation, une nouvelle élection doit être organisée (C. trav., art. R. 6352-13). Les délégués formulent toute suggestion utile pour améliorer le déroulement des stages et les conditions de vie des stagiaires dans l'organisme de formation. Ils présentent les réclamations individuelles et collectives relatives notamment aux conditions de santé et de sécurité au travail et à l'application du règlement intérieur (C. trav., art. R. 6352-14).

(48) La durée de l'action qui appelle l'organisation d'élections pour la représentation des stagiaires est comprise comme englobant les enseignements théoriques en salle, les stages de mise en pratique en atelier ou en entreprise et le suivi postérieur à la formation s'il est intégré à l'action. C'est donc la totalité des heures consacrées à la formation, quels qu'en soient le support, le lieu de déroulement et le mode d'organisation, qui est comptabilisée. Il n'est cependant pas interdit aux dispensateurs de formation de pourvoir à la représentation des stagiaires pour les stages dont la durée est égale ou inférieure à 500 heures. Dans ce dernier cas, pour être régulières, les élections doivent être organisées conformément aux dispositions des articles R. 6352-9 à R. 6352-12 du Code du travail (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 8).

(49) C. trav., art. L. 6355-8 et L. 6355-9.

(50) V. *supra*, n° 722 et s.

(51) L'organisme doit mentionner son numéro de déclaration d'activité et indiquer que « cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État » (C. trav., art. L. 6352-12).

(52) C. trav., art. L. 6355-16.

B. – Obligations négatives

782. – Caractère imputable des dépenses de formation. Le Code du travail prévoit que la publicité d'un organisme de formation ne doit pas faire état « du caractère imputable des dépenses afférentes aux actions dont elle assure la promotion sur l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle »⁽⁵³⁾. Cette obligation est désormais obsolète en raison de la suppression de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation⁽⁵⁴⁾ et mériterait donc d'être abrogée, de même que la sanction pénale qui lui est attachée⁽⁵⁵⁾.

783. – Publicité trompeuse. La publicité d'un organisme de formation ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur les prospects sur les conditions d'accès aux formations proposées, leur contenu, leur sanction ou leurs modalités de financement⁽⁵⁶⁾. À défaut, l'intéressé s'expose à une amende de 4 500 € et à un emprisonnement d'un an⁽⁵⁷⁾.

II. – Obligations découlant du Code de la consommation

784. – Pratiques commerciales trompeuses. Les dispensateurs de formation, bien qu'étant soumis aux dispositions spécifiques du Code du travail, doivent respecter les dispositions du Code de la consommation relatives aux pratiques commerciales trompeuses⁽⁵⁸⁾. Ainsi, un organisme ne peut afficher un certificat, label de qualité ou un équivalent sans avoir obtenu l'autorisation nécessaire⁽⁵⁹⁾. À défaut, il encourt une peine d'emprisonnement de deux ans et une amende de 300 000 €⁽⁶⁰⁾. Il ne revient pas aux agents de contrôle de la formation professionnelle de constater de tels manquements⁽⁶¹⁾ : ils relèvent de la compétence des agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes⁽⁶²⁾. Les sanctions pénales prévues par la législation consumériste peuvent se combiner avec celles de la législation travailliste dans la limite du maximum légal le plus élevé pour des sanctions de même nature⁽⁶³⁾.

(53) C. trav., art. L. 6352-13, al. 1^{er}.

(54) V. *supra*, n° 639.

(55) C. trav., art. L. 6355-17, al. 1^{er}.

(56) C. trav., art. L. 6352-13, al. 2. – Les conditions d'accès visent les conditions financières ou les prérequis. Les sanctions visent les titres, diplômes ou attestations auxquels donne droit la formation. Les modalités de financement concernent les facilités de paiement, les prises en charge financières et les rémunérations perçues (cf. Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 8).

(57) C. trav., art. L. 6355-17, al. 2.

(58) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 8-9. *Adde*, C. consom., art. L. 121-2 et s.

(59) C. consom., art. L. 121-4, 2°. Il en va de même lorsque l'organisme prétend avoir été agréé par un organisme public (C. consom., art. L. 121-4, 4°).

(60) C. consom., art. L. 132-2. Le montant de l'amende peut être porté, de manière proportionnée aux avantages tirés du délit, à 10 % du chiffre d'affaires moyen annuel calculé sur les trois dernières années connues à la date des faits ou à 50 % des dépenses engagées pour la réalisation de la publicité ou de la pratique constituant ce délit. En outre, le tribunal peut ordonner par tous moyens appropriés la diffusion de l'intégralité ou d'une partie de la décision ou d'un communiqué informant le public des motifs et du dispositif de celle-ci (C. consom., art. L. 132-4).

(61) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 9.

(62) C. consom., art. L. 511-1 et s. – Sur la compétence des agents de contrôle de la formation professionnelle, V. *supra*, n° 814.

(63) C. pén., art. 132-3. – Ainsi, un coupable peut être condamné au maximum à un emprisonnement de deux ans et à une amende de 300 000 €. – V. sur ce point : M. Richevaux : *Dr. ouvrier* 1998, p. 182, obs. ss Cass. crim., 10 déc.

§ 2. – Obligations comptables

785. – Suivi comptable, commissaire aux comptes. Les obligations comptables des organismes de formation concernent tant le suivi comptable (I) que la désignation d'un commissaire aux comptes (II).

I. – Suivi comptable

786. – Bilan, compte de résultat, annexe. Les dispensateurs de formation de droit privé sont tenus d'établir annuellement un bilan, un compte de résultat et une annexe⁽⁶⁴⁾ selon les principes et méthodes comptables définis au Code de commerce⁽⁶⁵⁾. En cas d'activités multiples de l'organisme, l'obligation vaut quel que soit son chiffre d'affaires. Lorsqu'en revanche il exerce une seule activité, l'obligation ne vaut que si son chiffre d'affaires annuel hors taxe est au moins égal à 15 244,90 €⁽⁶⁶⁾. Tout manquement est sanctionné par une amende de 4 500 €⁽⁶⁷⁾.

787. – Suivi comptable distinct. Les organismes de formation à activités multiples suivent d'une façon distincte en comptabilité l'activité exercée au titre de la formation professionnelle continue⁽⁶⁸⁾. Cette obligation concerne notamment les organismes qui dispensent des formations accessibles par le biais de la formation continue et de l'apprentissage et les dispensateurs de formation de droit public⁽⁶⁹⁾. Un suivi comptable distinct s'impose également aux organismes qui interviennent de façon non exclusive dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience⁽⁷⁰⁾ et aux prestataires de bilan de compétences⁽⁷¹⁾.

II. – Désignation d'un commissaire aux comptes

788. – Obligation générale. Les organismes de formation sont tenus de désigner au moins un commissaire aux comptes et un suppléant lorsqu'ils dépassent à la fin de l'année civile ou à la clôture de l'exercice deux des trois seuils suivants⁽⁷²⁾ : 1) trois salariés ; 2) 150 000 € pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des ressources ; 3) 230 000 € pour le total du bilan. Le manquement à cette obligation est sanctionné par une amende d'un montant de 4 500 €⁽⁷³⁾. Lorsque, pendant deux exercices

1997, n° 97-80.061, *Fromentin Claude* : *Bull. crim.* 1997, n° 422. – Y. Mayaud, *Droit pénal général*, PUF, coll. « Droit fondamental », 5^e éd., 2015, p. 182, n° 152 et p. 590, n° 492. – B. Bouloc, *Droit pénal général*, Dalloz, 24^e éd., 2015, p. 574, n° 760. – A. Cœuret, É. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail, Infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, LexisNexis, 3^e éd., 2016, p. 282 et s., n° 504 et s.

(64) C. trav., art. L. 6352-6.

(65) C. trav., art. D. 6352-16. Le plan comptable applicable aux dispensateurs de formation est adapté par rapport au plan comptable général. Il est approuvé par arrêté conjoint du ministre de la Justice, du ministre du Budget et du ministre chargé de la formation professionnelle, pris après avis de l'Autorité des normes comptables (C. trav., art. D. 6352-17).

(66) Dans le cas où les dispensateurs de formation forment un groupe de sociétés, le seuil s'applique au groupe (A. 2 août 1995, relatif à l'application des adaptations professionnelles du plan comptable général aux dispensateurs de formation professionnelle ayant un statut de droit privé, art. 2 : JO 12 août 1995, p. 121110).

(67) C. trav., art. L. 6355-10.

(68) C. trav., art. L. 6352-7.

(69) C. trav., art. L. 6352-10. Le manquement à cette obligation est sanctionné par une amende de 4 500 € (C. trav., art. L. 6355-11 et L. 6355-14).

(70) C. trav., art. D. 6352-18.

(71) C. trav., art. R. 6322-58.

(72) C. trav., art. L. 6352-8 et R. 6352-19.

(73) C. trav., art. L. 6355-12.

successifs, deux des trois critères ne sont plus remplis, les dispensateurs de formation de droit privé ne sont plus tenus de désigner un commissaire aux comptes⁽⁷⁴⁾.

789. – Obligation spéciale. Lorsqu'ils sont constitués sous la forme d'un groupement d'intérêt économique, les seuils de droit commun ne s'appliquent pas. La désignation d'un commissaire aux comptes intervient dès le franchissement d'un seuil unique de 152 449,02 € de chiffre d'affaires annuel hors taxe⁽⁷⁵⁾. L'absence de désignation est sanctionnée par une amende de 4 500 €⁽⁷⁶⁾.

790. – Remarques. Les seuils déclenchant l'obligation de désigner un commissaire aux comptes sont dix fois plus bas que pour les sociétés commerciales par la forme⁽⁷⁷⁾, à l'exception de la société anonyme pour laquelle l'obligation s'applique sans condition, dès sa constitution⁽⁷⁸⁾. En outre, les amendes introduites pour sanctionner l'absence de désignation d'un commissaire aux comptes sont susceptibles d'entrer en conflit avec les dispositions pénales du Code de commerce⁽⁷⁹⁾. En pareille hypothèse, la règle du non-cumul des peines peut s'appliquer puisque le conflit concerne deux délits⁽⁸⁰⁾ et non une contravention et un délit⁽⁸¹⁾.

§ 3. – Obligations administratives

791. – Types d'obligations. Les obligations administratives concernent les relations entre les organismes de formation et l'administration (I), mais aussi celles impliquant des stagiaires (II) et des organismes de financement (III).

I. – Obligations vis-à-vis de l'administration

792. – Bilan pédagogique et financier⁽⁸²⁾. Avant le 30 avril de chaque année, toute personne qui réalise des actions entrant dans le champ de la formation

(74) C. trav., art. L. 6352-9 et R. 6352-20.

(75) C. trav., art. L. 6352-9 et R. 6352-20.

(76) C. trav., art. L. 6355-13.

(77) Dans la plupart des sociétés commerciales par la forme, l'obligation de désigner un commissaire aux comptes ne joue que lorsque sont dépassés les seuils suivants : 1) 1 550 000 € pour le total du bilan ; 2) 3 100 000 € pour le montant hors taxe du chiffre d'affaires ; 3) 50 pour le nombre moyen de salariés (cf. C. com., art. R. 221-5). Le propos vaut y compris pour les sociétés par actions simplifiées, même si ces trois seuils sont moins élevés (C. com., art. R. 227-1). – V. égal. s'agissant des personnes morales non commerçantes (C. com., art. R. 612-1).

(78) L'obligation de désigner un commissaire aux comptes s'applique également dès la constitution des : 1) sociétés en commandite par actions ; 2) sociétés ou organismes pouvant faire appel à l'épargne publique ; 3) fonds communs de placement ; 4) sociétés civiles de placement immobilier ; 5) des groupements d'intérêt économique émettant des obligations (cf. M. Cozian, A. Viandier et F. Deboissy, *Droit des sociétés*, LexisNexis, 29^e éd., 2016, p. 466-467, n° 1085).

(79) C. com., art. L. 820-4, 1^{er}. Ce texte sanctionne de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € le fait pour tout dirigeant de ne pas *provoquer la désignation* d'un commissaire aux comptes. Il sanctionne également le fait de s'abstenir de convoquer le commissaire aux comptes désigné à une assemblée générale. – V. sur la distinction entre l'absence de désignation et l'absence de provocation de la désignation du commissaire aux comptes : A. Lepage, P. Maistre du Chambon et R. Salomon, *Droit pénal des affaires*, LexisNexis, 4^e éd., 2015, p. 418 et s., n° 910 et s.

(80) L'application de la règle du non-cumul des peines illustre l'importance de la répartition tripartite des infractions. L'amende qui excède 3 000 € ne peut sanctionner une contravention (C. pén., art. 131-13).

(81) Cf. C. pén., art. 132-7. – V. sur le cumul des peines en cas de commission de contraventions et de délits : Y. Mayaud, *Droit pénal général*, PUF, coll. « Droit fondamental », 5^e éd., 2015, p. 182, n° 152. – B. Bouloc, *Droit pénal général*, Dalloz, 24^e éd., 2015, p. 575, n° 762. – E. Dreyer, *Droit pénal général*, LexisNexis, 4^e éd., 2016, p. 1085 et s., n° 1500 et s. – A. Cœuret, É. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail, Infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, LexisNexis, 3^e éd., 2016, p. 283, n° 507.

(82) Souvent abrégé « BPF ».

professionnelle continue au sens des articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail doit adresser au préfet de région un bilan pédagogique et financier de son activité⁽⁸³⁾. Celui-ci retrace l'emploi des sommes reçues et est accompagné du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos⁽⁸⁴⁾. Le bilan pédagogique et financier comporte une pluralité d'informations⁽⁸⁵⁾ destinées tant au suivi statistique qu'à l'information de l'administration qui pourra, le cas échéant, diligenter des contrôles⁽⁸⁶⁾. Ces éléments comprennent⁽⁸⁷⁾ : 1) les activités de formation conduites au cours de l'exercice comptable ; 2) le nombre de stagiaires accueillis ; 3) le nombre d'heures-stagiaires et d'heures de formation correspondant, en fonction de la nature, du niveau, des domaines et de la durée des formations dispensées au titre de la formation professionnelle continue ; 4) la répartition des fonds reçus selon la nature et le montant des factures émises par le prestataire ; 5) les données comptables relatives aux prestations de formation professionnelle continue ; 6) les produits financiers tirés du placement des fonds reçus.

793. – Caducité de la déclaration d'activité. Lorsque le bilan pédagogique et financier ne fait apparaître aucune activité de formation ou lorsqu'il n'a pas été adressé à l'autorité administrative, la déclaration d'activité est caduque⁽⁸⁸⁾. Ces deux cas de caducité de déclaration d'activité sont limitatifs et doivent être distingués de l'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité⁽⁸⁹⁾.

794. – Compte-rendu statistique et financier. Les prestataires de bilans de compétences doivent également transmettre, avant le 30 avril de chaque année, un compte-rendu statistique et financier de leur activité relative à ces bilans⁽⁹⁰⁾.

795. – Sanction. Ne pas adresser à l'autorité administrative le bilan pédagogique et financier ou l'un des éléments destinés au suivi comptable est puni d'une amende de 4 500 €⁽⁹¹⁾. Paradoxalement, l'absence de dépôt d'un compte-rendu statistique et financier n'est pas pénalement sanctionnée. Une harmonisation des sanctions applicables est souhaitable.

II. – Obligations vis-à-vis des stagiaires

796. – Informations délivrées et collectées auprès des stagiaires. Les obligations des organismes de formation s'étendent aux informations délivrées aux stagiaires (A) ou collectées auprès d'eux (B).

(83) C. trav., art. R. 6352-23. L'obligation incombe au prestataire ou à « l'établissement autonome » en cas de pluralité d'établissements.

(84) C. trav., art. L. 6352-11.

(85) Formellement, le bilan pédagogique et financier est un formulaire « Cerfa » de quatre pages qui peut être rempli en ligne à l'aide d'une notice explicative (<https://www.declarationof.travail.gouv.fr/>).

(86) À la demande du préfet de région, le prestataire doit produire la liste des prestations de formation réalisées ou à accomplir. Cette liste mentionne le cas échéant le montant des résorptions opérées par le prestataire auprès des entreprises (C. trav., art. R. 6352-24).

(87) C. trav., art. R. 6352-22. Une partie des éléments figurant sur le bilan pédagogique et financier sont reproduits sur le site Internet <https://www.declarationof.travail.gouv.fr/>.

(88) C. trav., art. L. 6351-6.

(89) CAA Nantes, 3^e ch., 29 mars 2007, n° 06NT01761. – Sur l'annulation de la déclaration d'activité, V. *infra*, n° 830.

(90) C. trav., art. R. 6322-60.

(91) C. trav., art. L. 6355-15.

A. – Informations délivrées aux stagiaires

797. – Convention de formation. Avant l'inscription définitive du stagiaire, un certain nombre d'informations doivent lui être remises⁽⁹²⁾, étant entendu que ces dispositions se cumulent avec les règles de forme applicables aux conventions de formation⁽⁹³⁾. Il s'agit : 1) du programme de la formation ; 2) de ses objectifs ; 3) de la liste des formateurs avec la mention de leurs titres ou qualités ; 4) des horaires ; 5) des modalités d'évaluation de la formation ; 6) des coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires par l'entité commanditaire de la formation⁽⁹⁴⁾ ; 7) du règlement intérieur applicable à la formation. L'absence de remise de ces informations est sanctionnée par une amende de 4 500 €⁽⁹⁵⁾.

798. – Contrat de formation. Sont communiquées aux personnes susceptibles de conclure un contrat de formation les mêmes informations que celles reçues par les personnes en voie de conclure une convention de formation⁽⁹⁶⁾. S'y ajoutent les tarifs, les modalités de règlement et les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée du stage⁽⁹⁷⁾.

B. – Informations collectées auprès des stagiaires

799. – Proportionnalité et bonne foi. Les informations demandées par un organisme de formation aux candidats aux stages ou aux stagiaires ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier leur aptitude à suivre l'action de formation sollicitée, proposée ou poursuivie⁽⁹⁸⁾. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'action de formation⁽⁹⁹⁾. Le candidat au stage ou le stagiaire est tenu d'y répondre de bonne foi⁽¹⁰⁰⁾.

III. – Obligations vis-à-vis des organismes de financement

800. – Partage d'informations. La loi du 8 août 2016 oblige les prestataires de formation à informer les organismes « financeurs » du début, de l'achèvement et des interruptions de formation de chacun de leurs stagiaires. Ils doivent également leur communiquer les données dont ils disposent sur ces derniers relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle⁽¹⁰¹⁾ afin qu'elles soient partagées avec la Caisse des dépôts et consignations, organisme gestionnaire du système d'information du compte personnel de formation, et les institutions chargées de délivrer le conseil en évolution professionnelle⁽¹⁰²⁾. La création d'une plateforme permettant

(92) C. trav., art. L. 6353-8, al. 1^{er}.

(93) V. *supra*, n^{os} 710 et s.

(94) Cette personne peut recueillir d'éventuels griefs au sujet de la formation dispensée (Circ. DGEFP n^o 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 4.1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n^o 1/78, p. 9).

(95) C. trav., art. L. 6355-22.

(96) Ils bénéficient en outre des règles de forme des contrats de formation (V. *supra*, n^o 721).

(97) C. trav., art. L. 6353-8, al. 2.

(98) C. trav., art. L. 6355-9, al. 1^{er}.

(99) C. trav., art. L. 6353-9, al. 2.

(100) C. trav., art. L. 6353-9, al. 3.

(101) L. n^o 2016-1088, 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 81, I, 3^e : *JO* 9 août 2016, texte n^o 3 sur 86.

(102) C. trav., art. L. 6353-10, al. 2.

d'uniformiser la gestion des entrées et des sorties selon les « financeurs » doit permettre de favoriser le contrôle de la qualité des actions de formation⁽¹⁰³⁾. Il est anormal que le succès de ces objectifs dépende uniquement des organismes de formation. La masse des informations à transmettre constitue une charge importante qui aurait nécessité à tout le moins une application différée dans le temps de cette disposition.

SECTION 2

Existence d'un contrôle *a posteriori*

801. – **Étendue et déroulement du contrôle.** Le contrôle *a posteriori* des organismes de formation est particulièrement étendu (Sous-section 1) tandis que son déroulement est assez peu encadré (Sous-section 2).

SOUS-SECTION 1

Étendue du contrôle

802. – **Étendue matérielle et personnelle.** Le caractère étendu du contrôle résulte tant du champ d'investigation de l'administration (§ 1) que des personnes susceptibles d'être contrôlées (§ 2).

§ 1. – Étendue matérielle du contrôle

803. – **Limites matérielles et temporelles.** En dépit de limites matérielles (I) et temporelles (II), le champ du contrôle des organismes de formation est particulièrement vaste.

I. – Limites matérielles du contrôle

804. – **Objet du contrôle.** Le contrôle de l'État est administratif et financier. Il porte sur l'ensemble des *moyens* mis en œuvre pour la formation professionnelle continue, qu'ils soient financiers, techniques ou pédagogiques. En revanche, il ne porte pas sur les qualités pédagogiques des formateurs, à la différence du système de formation initiale⁽¹⁰⁴⁾. Cet objet, particulièrement large, permet le cas

(103) Ch. Sirugue, Rapp. AN n° 3675, 7 avr. 2016, fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, p. 682-684.

(104) C. trav., art. L. 6361-3, al. 1^{er}. – Le contrôle a ainsi été qualifié « d'objectif » (cf. Y. Pagnerre, *Formation continue – Organismes de formation et contrôle* : JCl. *Travail Traité*, ss dir. B. Teyssié, Fasc. 61-17, sept. 2012, n° 130). – Ph. Belenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1977, p. S. 91, spéc. p. S.92 : « Un contrôle pédagogique exercé par les pouvoirs publics conduirait inévitablement à la mise en place d'un système éducatif avec ses programmes, ses qualifications d'enseignement, ses diplômes ; c'est-à-dire en définitive à vider de son contenu une liberté de choix que les bénéficiaires de la loi de 1971 considèrent comme un élément essentiel du dispositif législatif ».

échéant de conduire des investigations ciblées définies grâce à des axes prioritaires de contrôle élaborés au niveau national⁽¹⁰⁵⁾. À cet égard, l'importance des « formations » dissimulant des pratiques illicites, telles des dérives thérapeutiques et sectaires, ne doit pas être exagérée. La mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES) affirme « qu'aujourd'hui 20 % des formations proposées relèvent du comportemental et ont pour ambition d'apporter des méthodes et outils de savoir-être, de connaissance et affirmation de soi et de prise en charge par soi-même »⁽¹⁰⁶⁾. Ce nombre n'est pourtant pas corroboré par les statistiques qui évaluent entre 3 %⁽¹⁰⁷⁾ et 12 %⁽¹⁰⁸⁾ la proportion de ce type de « formation ». Si, en 2013, l'intégralité des saisines de la MIVILUDES concernait des organismes de formation⁽¹⁰⁹⁾, les organismes sectaires ne représenteraient que 3,8 %⁽¹¹⁰⁾ du total des organismes de formation déclarés⁽¹¹¹⁾.

805. – Périmètre du contrôle. Le contrôle de l'État peut être total ou partiel⁽¹¹²⁾, en ce qu'il peut porter sur les activités d'un seul établissement ou sur une période restreinte d'activité⁽¹¹³⁾. Toute « plainte » d'un stagiaire doit par ailleurs donner lieu à un contrôle inopiné qui doit se limiter à l'objet de la plainte reçue⁽¹¹⁴⁾. Ce type de contrôle est plus long et plus complexe à réaliser⁽¹¹⁵⁾. En pratique, les services de contrôle s'attachent essentiellement à vérifier que les conditions de fond et de forme des actions de formation sont respectées⁽¹¹⁶⁾.

(105) V., par ex. s'agissant des organismes dispensant des activités comportementales de développement personnel : Instr. DGEFP n° 2010/21, 3 août 2010, relative aux axes prioritaires de contrôle à partir du second semestre 2010, p. 2 et 3.

(106) <http://www.derives-sectes.gouv.fr/quest-ce-qu'une-d%C3%A9rive-sectaire/o%C3%B9-la-d%C3%A9celer/vie-professionnelle>.

(107) « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 156.

(108) A. Delort, *Les prestataires de formation continue en 2011 : DARES Analyses 2013-062*, p. 6.

(109) En 2013, la MIVILUDES a été saisie 2 391 fois (cf. MIVILUDES, Rapport au Premier ministre 2013-2014, Doc. fr., p. 89 et s.). Seulement 20 % des signalements concerneraient le sujet « formation/vie professionnelle » soit, pour l'année 2013, 478 saisines (A. Milon et J. Mézard, Rapp. n° 480, déposé le 3 avril 2013 par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1, p. 148).

(110) En ne retenant que 20 % des saisines de la MIVILUDES, ce pourcentage atteint 0,76 % des organismes de formation.

(111) En 2012, étaient recensés 62 658 prestataires de formation professionnelle (« Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 148).

(112) C. trav., art. L. 6361-3, al. 2. – « Le contrôle partiel doit permettre une augmentation du nombre de contrôles et, pour l'organisme contrôlé et l'agent de contrôle, une réduction du temps d'intervention consacré à un contrôle. (...) Le contrôle partiel n'emporte pas prescription totale de l'année ou des années concernées. Il maintient donc la possibilité d'exercer un nouveau contrôle sur les mêmes années à la condition d'exclure les activités, actions ou dépenses déjà contrôlées au titre des années considérées. Ainsi, sans qu'ils aient le même objet, plusieurs contrôles partiels peuvent porter sur une même année non prescrite. Afin d'éviter tout litige, vous porterez toutefois une attention particulière à la détermination précise dans les pièces de procédure du périmètre d'éventuels contrôles successifs » (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VI, pt 2.1 et 2.5 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 14 et 15).

(113) Circ. DGEFP n° 2011-26, *op. cit.*, fiche VI, pt 2.2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 14.

(114) *Ibid.*, fiche III, pt 3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 9.

(115) « Ces contrôles demandent un important travail de reconstitution des moyens pédagogiques techniques et humains mis en œuvre pour la réalisation des actions de formation dont des croisements de données entre présence des stagiaires, présence des formateurs et disponibilité des locaux. Lorsqu'il est constaté que les actions n'ont pas été totalement réalisées, les sanctions prises entraînent fréquemment des contentieux dont la production des mémoires diminue d'autant la capacité des services à engager de nouveaux contrôles » (Annexe au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes pour 2015, Rapports annuels de performances, Mission Travail et emploi, programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi », p. 87).

(116) S. Rémy, *La régulation et le contrôle du système de formation professionnelle : Dr. soc.* 2014, p. 1039, spéc. p. 1043.

II. – Limites temporelles du contrôle

806. – Droit de reprise de l'administration. Le droit de reprise de l'administration est fixé par renvoi aux dispositions du Livre des procédures fiscales relatives au recouvrement des taxes sur le chiffre d'affaires⁽¹¹⁷⁾. En application de ces dispositions, il s'exerce en principe jusqu'à la fin de la troisième année suivant celle au cours de laquelle « la taxe est devenue exigible »⁽¹¹⁸⁾. En l'absence de déclaration d'activité ou de dépôt des déclarations obligatoires et, plus généralement, en cas d'exercice d'une activité illicite, le droit de reprise de l'administration s'étend jusqu'à la fin de la dixième année qui suit celle au titre de laquelle « la taxe est devenue exigible »⁽¹¹⁹⁾. Le moyen tiré de la prescription se rattache au bien-fondé de l'impôt⁽¹²⁰⁾. Ne pouvant en conséquence être établi par référence à la date d'exigibilité de la taxe, le point de départ du droit de reprise de l'administration a été fixé à la date de la notification des résultats du contrôle⁽¹²¹⁾. Ainsi le droit de reprise de l'administration ne doit concerner que les actions de formation *exécutées* pendant la période contrôlée⁽¹²²⁾. Une définition peu rigoureuse du délai de reprise de l'administration n'assure pas, en dépit de la finalité de la prescription, la sécurité juridique à laquelle aspirent les organismes contrôlés⁽¹²³⁾.

§ 2. – Étendue personnelle du contrôle

807. – « Financeurs », prestataires, entreprises. La suppression de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation entraînera un redéploiement des forces de contrôle sur les organismes de formation⁽¹²⁴⁾ (II) et les organismes de financement (I)

(117) C. trav., art. L. 6362-12, *in fine*. – La rédaction de l'article L. 6362-12 du Code du travail devrait être revue en raison du doute qu'elle introduit sur le périmètre de l'analogie avec les taxes sur le chiffre d'affaires. Ce texte fait inutilement référence au *recouvrement* des versements exigibles au titre des contrôles réalisés en application des articles L. 6361-1 à L. 6361-3 du Code du travail. En effet, l'analogie s'étend à l'établissement, aux poursuites, garanties, sanctions et sûretés applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires. La rédaction suivante serait préférable : « Les contrôles réalisés en application des articles L. 6361-1 à L. 6361-3 du Code du travail sont établis, poursuivis et recouverts conformément aux dispositions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires. Les garanties, sûretés et sanctions applicables à ces taxes sont également applicables aux contrôles réalisés en application des dispositions du présent titre ». – *Adde*, LPF, art. L. 172 A, 1^o. – BOI-CF-PGR-10-30-20151007, § 60.

(118) LPF, art. L. 176, al. 1^o.

(119) Dans de telles situations, l'organisme contrôlé est réputé exercer une activité occulte (LPF, art. L. 176, al. 2). L'administration dispose ainsi d'un moyen de lutter plus efficacement contre les activités clandestines qui sont, par définition, difficiles à identifier (BOI-CF-PGR-10-70-20150204).

(120) BOI-CF-PGR-10-70-20150204, § 100.

(121) C. trav., art. L. 6362-9. – En matière de contrôle des cotisations sociales, le point de départ du « délai de reprise » est fixé à la date d'envoi de la mise en demeure (cf. CSS, art. L. 244-3).

(122) Il a été énoncé que le délai de reprise de l'administration pouvait être étendu en cas de conclusion de convention pluriannuelle de formation (Centre Inffo, *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016, fiche 29-2-4). Il est contraire au principe de sécurité juridique de faire varier le délai de reprise de l'administration, en l'absence de disposition textuelle, selon la durée de la convention de formation conclue. La référence à l'exécution de l'action de formation permet d'éviter l'étiement du droit de reprise de l'administration. En outre, il pourrait être précisé, à l'instar de ce qui est pratiqué en matière de contrôle des cotisations sociales, que l'administration peut se référer à des éléments de fait se rapportant à une période antérieure à la période vérifiée dès lors que leur examen est nécessaire au contrôle des actions de formation afférentes à celle-ci (cf. P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 7^e éd., 2015, p. 626, n^o 740).

(123) M. Collet et P. Collin, *Procédures fiscales, Contrôle, contentieux et recouvrement de l'impôt*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2014, p. 85, n^o 122.

(124) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 174. En effet, en 2012, sur 1 607 contrôles, 826 concernaient des employeurs tandis que 772 concernaient des organismes de formation (« Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2014, oct. 2013, p. 162).

puisque les agents n'auront plus à contrôler la réalité des dépenses de formation des entreprises⁽¹²⁵⁾ (III). De façon marginale, le contrôle administratif et financier s'étend également aux activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation réalisées par tout organisme ayant reçu des fonds de l'État en application d'une convention⁽¹²⁶⁾. En revanche, il ne peut porter sur les contributions dues par les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et les professions non salariées⁽¹²⁷⁾.

I. – Contrôle des organismes de financement

808. – « Poupées russes ». Le contrôle administratif et financier de l'État concerne en premier lieu les organismes « financeurs » de la formation professionnelle⁽¹²⁸⁾. Ces derniers sont susceptibles d'influer sur les pratiques des entreprises et des organismes de formation avec lesquels ils traitent. En outre, ils brassent des volumes financiers importants, ce qui en fait des cibles « rentables » pour les services de contrôle⁽¹²⁹⁾. Dans le cadre du contrôle, les organismes « financeurs » doivent présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue⁽¹³⁰⁾. Ils doivent également justifier le rattachement et le bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales⁽¹³¹⁾. À défaut, ces dépenses font l'objet d'une décision de rejet⁽¹³²⁾.

II. – Contrôle des organismes de formation

809. – Organismes de formation *lato sensu*. Les organismes de formation susceptibles d'être contrôlés sont largement entendus⁽¹³³⁾. Il peut s'agir des prestataires de bilans de compétences et des organismes intervenant dans le déroulement des actions de validation des acquis de l'expérience. Le contrôle peut également concerner les sous-traitants des organismes de formation. En cas de contrôle, la charge de la preuve de la conformité aux dispositions légales des actions de formation incombe aux organismes de formation puisqu'ils sont tenus de présenter aux agents tous documents et pièces établissant la réalité des actions de formation réalisées⁽¹³⁴⁾. Les actions qui n'entrent pas dans le champ de la formation professionnelle continue⁽¹³⁵⁾ et celles qui n'ont pas été exécutées⁽¹³⁶⁾ sont réputées inexécutées et donnent lieu à remboursement auprès de l'organisme ou de la personne qui les

(125) V. ant. à la loi du 5 mars 2014 : CE, 7^e et 9^e ss-sect. réunies, 23 mars 1988, n° 61698, SA Afer : Rec. CE 1988, tables ; Dr. soc. 1988, p. 520, concl. O. Fouquet.

(126) C. trav., art. L. 6361-2, 2°.

(127) C. trav., art. L. 6361-4.

(128) C. trav., art. L. 6361-2, 1^o, a) et b). – B. Dreano, *Le contrôle des organismes collecteurs* : Dr. soc. 2008, p. 1222.

(129) V. *supra*, n° 776.

(130) C. trav., art. L. 6362-5, 1°.

(131) C. trav., art. L. 6362-5, 2°.

(132) C. trav., art. L. 6362-5, al. 4.

(133) C. trav., art. L. 6361-2, 1^o, c), d) et e).

(134) C. trav., art. L. 6362-6.

(135) C. trav., art. L. 6362-3, al. 1^{er}.

(136) C. trav., art. L. 6362-6.

a financées⁽¹³⁷⁾. Les organismes de formation *lato sensu* sont en outre tenus, à l'instar des organismes « financeurs », de présenter les documents et pièces établissant l'origine des produits et des fonds reçus ainsi que la nature et la réalité des dépenses exposées pour l'exercice des activités conduites en matière de formation professionnelle continue⁽¹³⁸⁾. Ils justifient également du rattachement et du bien-fondé de ces dépenses à leurs activités ainsi que de la conformité de l'utilisation des fonds aux dispositions légales régissant ces activités⁽¹³⁹⁾. À défaut, les dépenses qui ne sont pas justifiées font l'objet d'une décision de rejet⁽¹⁴⁰⁾.

810. – Pertinence de l'étendue du contrôle au regard de sa finalité. Selon le Conseil constitutionnel, le contrôle des prestataires de formation continue par les agents de l'État est destiné à « vérifier que les sommes versées par les personnes publiques en faveur de la formation professionnelle ou par les employeurs au titre de leur obligation de contribuer au financement de la formation professionnelle continue sont affectées à cette seule fin »⁽¹⁴¹⁾. Pourtant, le contrôle exercé s'étend en réalité à l'ensemble des activités des prestataires de formation *lato sensu*, quelle que soit l'origine de leurs ressources. Un organisme de formation qui perçoit uniquement des ressources provenant de particuliers est ainsi soumis, dans les mêmes conditions, aux contrôles de l'État. Le Conseil constitutionnel a considéré, peut-être un peu rapidement, qu'il n'y avait pas dans ce mécanisme d'atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre⁽¹⁴²⁾. La pertinence de l'étendue du contrôle au regard de sa finalité est suspendue à la restriction du périmètre du contrôle de la formation continue aux seules activités financées par les personnes publiques et les employeurs au titre de leur obligation de contribuer au financement de cette formation.

III. – Contrôle des entreprises

811. – Employeurs. Le contrôle administratif et financier de l'État peut concerner, de façon secondaire, les employeurs. Ce contrôle ne concerne que les contributions légales que les entreprises sont tenues de verser⁽¹⁴³⁾ ainsi que les actions de formation financées par des tiers limitativement énumérés par la loi⁽¹⁴⁴⁾. Par extension, le contrôle concerne les éventuels versements afférents aux abondements correctifs du compte personnel de formation⁽¹⁴⁵⁾ ainsi que les dépenses réalisées en application d'un accord de gestion interne du compte personnel de formation⁽¹⁴⁶⁾. Par

(137) Le remboursement doit intervenir dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations. À défaut, l'organisme verse au Trésor public, en application d'une décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués (C. trav., art. L. 6362-3, al. 2).

(138) C. trav., art. L. 6362-5, 1°.

(139) C. trav., art. L. 6362-5, 2°.

(140) C. trav., art. L. 6362-5, al. 4.

(141) Cons. const., 21 sept. 2012, n° 2012-273 QPC, *Sté Égilia*, consid. 8 : JO 22 sept. 2012, p. 15025.

(142) *Ibid.*

(143) C. trav., art. L. 6361-4. – « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 174.

(144) Il s'agit de l'État, des collectivités territoriales, du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de Pôle emploi, des OPCA et des OPACIF (C. trav., art. L. 6361-1).

(145) *V. supra*, n° 343.

(146) *V. supra*, n° 377.

conséquent, et en dépit de la suppression de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation, les employeurs doivent veiller à conserver l'ensemble des pièces établissant la réalité et le bien-fondé de leurs dépenses de formation. À défaut, celles-ci sont considérées comme non justifiées⁽¹⁴⁷⁾ et donnent lieu à remboursement auprès de l'organisme ou de la collectivité qui les a financées⁽¹⁴⁸⁾.

S O U S - S E C T I O N 2

Procédure de contrôle

812. – Opérations, sanctions. Les opérations de contrôle (§ 1) peuvent conduire au prononcé de sanctions (§ 2).

§ 1. – Opérations de contrôle

813. – Agents et déroulement du contrôle. Le déroulement du contrôle (II) ne peut être assuré que par des agents chargés spécifiquement de cette tâche (I).

I. – Agents de contrôle

814. – Personnes habilitées à contrôler. Pour réaliser le contrôle administratif et financier incombant à l'État, il existe un corps de contrôle spécifique à la formation professionnelle. Ce dernier ne dispose cependant pas d'une compétence exclusive⁽¹⁴⁹⁾ puisque les opérations de contrôle peuvent également être menées par les agents de l'inspection du travail et plus généralement par tout agent de la fonction publique d'État de catégorie A placé sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle⁽¹⁵⁰⁾. L'ensemble de ces personnels peuvent être assistés par des agents de l'État⁽¹⁵¹⁾ tenus, avec

(147) C. trav., art. L. 6362-2.

(148) C. trav., art. L. 6362-4, al. 2. Le remboursement doit intervenir dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations. À défaut, l'employeur verse au Trésor public, en application d'une décision de l'autorité administrative, une somme équivalente aux remboursements non effectués (C. trav., art. L. 6362-7-1).

(149) Cass. crim., 14 oct. 2008, n° 07-84.365 : *Bull. crim.* 2008, n° 209 ; *JurisData* n° 2008-045674 ; *Dr. pén.* 2009, comm. 13, note J.-H. Robert ; *Rev. sc. crim.* 2009, p. 393, obs. A. Cerf-Hollender ; *JSL* 2009, n° 247, p. 23, obs. N. R.

(150) Les agents doivent avoir été préalablement formés, assermentés et commissionnés à cet effet (C. trav., art. L. 6361-5, al. 1^{er}). Une formation pratique de six mois dans les services en charge des contrôles est obligatoire (C. trav., art. D. 6361-3, al. 1^{er}). Durant cette période, les agents participent aux contrôles en tant qu'assistants (C. trav., art. D. 6361-3, al. 2). Avant d'entrer en fonction, ils prêtent serment devant le tribunal de grande instance de leur résidence administrative. Ils jurent d'accomplir avec exactitude et probité, en conformité avec les lois et règlements en vigueur, les missions de contrôle qui leur sont confiées (C. trav., art. R. 6361-1). Ils sont commissionnés par le préfet de région lorsqu'ils interviennent régionalement ou par le ministre chargé de la formation professionnelle lorsqu'ils interviennent nationalement (C. trav., art. R. 6361-2). – V. s'agissant d'un modèle d'arrêté dont l'adoption est nécessaire pour faire courir le délai de six mois (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche IV, pt 2 et fiche V : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 12 et 13).

(151) C. trav., art. L. 6361-5, al. 2. – « L'assistance est entendue comme l'aide ou la contribution que peut fournir l'agent de l'État à l'agent titulaire dans la conduite des opérations de contrôle. À ce titre, il peut participer activement à ces opérations. Il est évident que le contrôle est conduit sous l'autorité de l'agent titulaire qui en reste le responsable. Il lui appartient de désigner, à l'agent qui l'assiste, les opérations dont il a la charge. (...) L'intervention d'agents de l'État ne peut se concevoir que dans un rôle d'"assistantat" aux agents titulaires. Seuls les agents de contrôle détiennent la plénitude des compétences de contrôle. Il en résulte qu'ils ne peuvent seuls, initier un contrôle et le conduire, ou encore se déplacer sur place sans la présence de l'agent titulaire. En pratique, et afin d'éviter les risques de vices de procédure, la signature des actes de procédure est réservée soit à l'autorité administrative qui dispose du pouvoir de décision, soit à l'agent titulaire

eux, au secret professionnel⁽¹⁵²⁾. Ils sont en outre habilités à rechercher et constater par procès-verbal les infractions prévues en matière de formation professionnelle⁽¹⁵³⁾. Pour les aider à apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue, ils peuvent également solliciter, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014⁽¹⁵⁴⁾, l'avis ou l'expertise d'autorités publiques ou professionnelles⁽¹⁵⁵⁾. En tout état de cause, ils disposent des renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission détenus par⁽¹⁵⁶⁾ : 1) l'administration fiscale⁽¹⁵⁷⁾ ; 2) les organismes de sécurité sociale ; 3) les OPCA et OPACIF⁽¹⁵⁸⁾ ; 4) le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ; 5) Pôle emploi ; 6) les collectivités territoriales ; 7) les employeurs ; 8) les organismes prestataires de formation ; 9) les administrations qui financent des actions de formation⁽¹⁵⁹⁾. Ces différents organismes ne peuvent opposer aux agents de contrôle le secret professionnel auquel ils sont susceptibles d'être soumis⁽¹⁶⁰⁾.

815. – Répartition des effectifs. Le contrôle de la formation professionnelle est organisé aux niveaux national et régional⁽¹⁶¹⁾. Les services régionaux de contrôle sont rattachés aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi⁽¹⁶²⁾. À l'échelon national, le contrôle est assuré par la Mission organisation des contrôles⁽¹⁶³⁾, structure administrative de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, intégrée à la sous-direction des politiques de formation et du contrôle⁽¹⁶⁴⁾. Cette mission est chargée de définir les orientations des contrôles, de concourir à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires intéressant le contrôle, d'élaborer les instructions et plus généralement d'animer et d'appuyer techniquement les services régionaux de contrôle⁽¹⁶⁵⁾.

qui a pris l'initiative du contrôle. En revanche, les assistants peuvent signer, avec l'agent titulaire, le rapport de contrôle auquel ils auront contribué ». (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche III, pt 1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 11).

(152) C. trav., art. L. 6361-5, al. 3. *Adde*, C. pén., art. 226-13 et 226-14.

(153) C. trav., art. L. 6363-1, al. 1^{er} et R. 6363-1. Le procureur de la République est préalablement informé des opérations envisagées en cas de recherche d'une infraction. Il peut, au demeurant, s'opposer à ces opérations. Par ailleurs, les procès-verbaux lui sont transmis dans les cinq jours suivant leur établissement. Une copie est remise à l'intéressé (C. trav., art. L. 6363-1, al. 3 et 4).

(154) L. n° 2014-288, 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, art. 34, II, 1° : *JO* 6 mars 2014, p. 4848.

(155) C. trav., art. L. 6361-3, al. 3.

(156) C. trav., art. L. 6362-1.

(157) Cf. LPF, art. L. 135 A.

(158) Selon l'administration, les fonds d'assurance formation des non-salariés ne sont pas soumis à cette obligation (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche XII, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 30).

(159) Cette notion doit être entendue largement puisqu'elle vise les administrations d'État et les établissements publics administratifs (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche XII, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 29).

(160) Les renseignements demandés aux employeurs et organismes de formation relèvent d'une procédure de contrôle qui, si elle peut intervenir à la suite d'une demande de renseignements, suppose toutefois de formaliser l'ouverture de la procédure (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche XII, pt 1 et 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 29).

(161) Ph. Bellenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue : Dr. soc.* 1977, p. S. 91, spéc. p. S.92.

(162) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 168.

(163) Souvent abrégée « MOC ». Cf. A. 24 sept. 1981, relatif au groupe national de contrôle au sein de la délégation à la formation professionnelle : *JONC* 6 oct. 1981, p. 8957. – A. 13 août 1997, modifiant l'arrêté du 24 septembre 1981, portant création du groupe national de contrôle : *JO* 19 août 1997, p. 12266.

(164) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 168.

(165) A. 24 sept. 1981, relatif au groupe national de contrôle au sein de la délégation à la formation professionnelle : *JONC* 6 oct. 1981, p. 8957. – A. 13 août 1997, modifiant l'arrêté du 24 septembre 1981, portant création du groupe national de contrôle : *JO* 19 août 1997, p. 12266.

816. – Évaluation du contrôle. Le Code du travail ne fait état de l'évaluation de l'activité des services de contrôle que par la remise d'un rapport annuel du préfet de région au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles⁽¹⁶⁶⁾. Cependant, d'autres évaluations sont menées. Le « jaune budgétaire formation professionnelle » retrace ainsi, avant l'adoption de chaque loi de finances initiale, les éléments relatifs aux contrôles diligentés⁽¹⁶⁷⁾. Les rapports annuels de performances annexés aux projets de loi de règlement rendent compte de l'exécution des objectifs définis par les projets annuels de performance⁽¹⁶⁸⁾. Peuvent s'ajouter à ces évaluations annuelles des évaluations ponctuelles réalisées notamment par l'Inspection générale des affaires sociales et la Cour des comptes. De façon récurrente⁽¹⁶⁹⁾, et nonobstant quelques améliorations, les effectifs d'agents de contrôle⁽¹⁷⁰⁾ sont jugés insuffisants, surtout au regard de l'augmentation de la surface financière à contrôler⁽¹⁷¹⁾.

II. – Déroulement du contrôle

817. – Lieu du contrôle. Les contrôles effectués en matière de formation professionnelle continue peuvent être opérés sur pièces ou sur place⁽¹⁷²⁾.

818. – Avis de contrôle. Puisque le Code du travail n'oblige pas l'administration à informer l'organisme contrôlé préalablement au lancement d'une procédure de contrôle, l'envoi d'un avis de contrôle n'est pas obligatoire⁽¹⁷³⁾. Cet état du droit est cependant contraire aux garanties élémentaires reconnues à tout contribuable⁽¹⁷⁴⁾ ou cotisant contrôlé⁽¹⁷⁵⁾. En matière de contrôle fiscal, l'avis de vérification doit au surplus préciser, à peine de nullité de la procédure, les années soumises à vérification⁽¹⁷⁶⁾. Il informe également le contribuable de sa faculté de se faire assister par le conseil de son choix⁽¹⁷⁷⁾.

(166) Ce rapport doit en outre traiter du développement du dispositif régional de formation professionnelle (C. trav., art. R. 6362-8).

(167) Cf. « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 168. – « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2014, oct. 2013, p. 162.

(168) Annexe au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes pour 2015, Rapports annuels de performances, Mission Travail et emploi, programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi », p. 87.

(169) Ces insuffisances sont constatées de longue date (cf. J. Guyard et J.-P. Brard, Rapp. AN n° 1687, 10 juin 1999, fait au nom de la commission d'enquête sur la situation financière, patrimoniale et fiscale des sectes ainsi que sur leurs activités économiques et leurs relations avec les milieux économiques et financiers, p. 136).

(170) Ces effectifs s'élèvent à cent quatre-vingts agents dont cent cinquante-huit sont susceptibles de diligenter des contrôles (« Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 168). Il y a eu une augmentation de 30 % des effectifs depuis 2000.

(171) Entre 2000 et 2010, les masses financières à contrôler ont augmenté de 70 % (C. comptes, 3 janv. 2012, réf. n° 61543, *Le contrôle par les services de l'État des fonds de la formation professionnelle*, p. 2). – V. égal. : H. Gosselin, Y. Rabineau et B. Vincent, *Le contrôle par les OPCA du service fait par les organismes de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-052R, nov. 2014, p. 6, § 19.

(172) C. trav., art. L. 6362-8.

(173) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche XII, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 29, *a contrario*. – « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 169.

(174) LPF, art. L. 47, al. 1^{er}. – V. sur ce point : M. Collet et P. Collin, *Procédures fiscales, Contrôle, contentieux et recouvrement de l'impôt*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2014, p. 61, n° 90.

(175) CSS, art. R. 243-59, I. – Les organismes effectuant le contrôle des cotisations et contributions de sécurité sociale sont tenus d'informer les cotisants, au moins quinze jours avant la date de la première visite de l'agent chargé du contrôle, par l'envoi d'un avis de contrôle.

(176) CE, 8^e et 9^e ss-sect. réunions, 3 nov. 1989, n° 56500, *Biancale* : *RJF* 1/1990, n° 54 ; *Dr. fisc.* 1990, n° 9, comm. 446, concl. Racine.

(177) LPF, art. L. 47, al. 2. – V. en matière de contrôle URSSAF : CSS, art. R. 243-59, II.

Inscrire dans le Code du travail l'ensemble des garanties instaurées au profit des contribuables et cotisants contrôlés assurerait davantage de protection aux organismes contrôlés⁽¹⁷⁸⁾. Il n'est pas cohérent que les entreprises, dans leur activité de formation, les organismes de formation et les organismes « financeurs » soient moins protégés que les cotisants⁽¹⁷⁹⁾ et contribuables, ce d'autant que les deux organismes précités sont susceptibles d'être davantage contrôlés qu'une entreprise⁽¹⁸⁰⁾.

819. – L'instruction et ses suites. Aucun texte ne limite la durée d'instruction des services de contrôle de la formation professionnelle. De telles dispositions sont pourtant prévues en matière de contrôle des URSSAF et du fisc. Sauf engagement d'une procédure d'évaluation d'office, l'organisme qui a fait l'objet d'un contrôle sur place est informé de la fin de la période d'instruction par lettre recommandée avec demande d'avis de réception⁽¹⁸¹⁾. La notification des résultats du contrôle⁽¹⁸²⁾, formalisée par un rapport de contrôle⁽¹⁸³⁾, intervient dans un délai ne pouvant dépasser trois mois à compter de la fin de la période d'instruction. Il prend la forme d'un rapport de contrôle et indique les procédures dont l'organisme contrôlé dispose pour faire valoir ses observations⁽¹⁸⁴⁾. À compter de cette date, l'organisme contrôlé bénéficie d'un délai d'au moins trente jours pour présenter des observations écrites et demander le cas échéant à être entendu. Il doit également être informé de cette possibilité avec les résultats du contrôle⁽¹⁸⁵⁾. Aucune décision du ministre chargé de la formation professionnelle ou du préfet de région ne peut être prise sans avoir tenu compte, lorsqu'elle a été formulée, des observations écrites et le cas échéant orales du « contrôlé »⁽¹⁸⁶⁾. Ce n'est qu'ensuite que peut être notifiée à l'intéressé une décision administrative motivée⁽¹⁸⁷⁾. Lorsqu'un contrôle a porté sur des prestations de formation financées par l'État, les collectivités territoriales, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, Pôle emploi, les organismes « financeurs » de la formation continue et les employeurs, l'administration informe chaque entité intéressée des constats opérés⁽¹⁸⁸⁾,

(178) Il en va ainsi de la remise par l'administration d'une charte qui lui est opposable (cf. LPF, art. L. 10, al. 4). – V. égal. en faveur d'une harmonisation des règles de contrôle, notamment de la mise en place d'une charte des contrôles : Conseil de la simplification pour les entreprises, *52 nouvelles mesures de simplification pour les entreprises*, dossier de presse, juin 2015, p. 16 et 18.

(179) Outre une différence de régime, une discordance de l'évolution des contrôles est perceptible. Les textes relatifs à la formation professionnelle continue augmentent le pouvoir des agents de l'administration, alors que les droits des cotisants contrôlés semblent se renforcer (cf. D. n° 2016-941, 8 juill. 2016, relatif au renforcement des droits des cotisants : JO 10 juill. 2016, texte n° 6 sur 82. – V. sur point : N. Jean-Marie, *Réforme du contrôle URSSAF : aux tribunaux de transformer l'essai ! : Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1732, p. 4. – F. Wismer et J. de Calbiac, *Renforcement des droits des cotisants*, D. n° 2016-941, 8 juill. 2016 : JCP S 2016, act. 291. – F. Taquet, *Un nouveau décret pour renforcer les droits des cotisants* : JCP E 2016, 1502 ; *Les nouvelles règles relatives aux contrôles de l'URSSAF : renforcement des droits des cotisants ou des organismes ?* : Dr. soc. 2016, p. 848. – A. Derue, *Contrôle Urssaf : ce qui change...* : Cah. DRH 2016, n° 235, p. 10).

(180) L'existence d'une procédure de contrôle spécifique aux organismes de formation se cumule notamment avec les contrôles du fisc et des URSSAF.

(181) Des faits nouveaux constatés postérieurement à la réception de cette lettre peuvent justifier l'ouverture d'une nouvelle période d'instruction (C. trav., art. R. 6362-1).

(182) Les résultats du contrôle peuvent comporter des observations adressées à l'organisme contrôlé (C. trav., art. R. 6362-2, al. 2).

(183) « Jaune budgétaire Formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015, p. 169.

(184) C. trav., art. R. 6362-2, al. 1^{er}. – La notification interrompt la prescription courant à l'encontre du Trésor public en ce qui concerne les versements dus et les pénalités fiscales correspondantes (C. trav., art. L. 6362-9).

(185) C. trav., art. R. 6362-3.

(186) C. trav., art. R. 6362-4, al. 1^{er}.

(187) C. trav., art. R. 6362-4, al. 2.

(188) C. trav., art. L. 6362-11, al. 1^{er}.

après avoir notifié les conclusions du contrôle⁽¹⁸⁹⁾. Ces constats peuvent en outre être adressés à l'inspection du travail⁽¹⁹⁰⁾.

820. – Contestation du contrôle. L'organisme contrôlé peut contester la décision prise par l'administration devant le juge administratif⁽¹⁹¹⁾. Le recours contentieux doit être précédé d'un recours gracieux⁽¹⁹²⁾. Un rejet total ou partiel de la réclamation fait l'objet d'une nouvelle décision, motivée et notifiée à l'intéressé⁽¹⁹³⁾. Entre 2009 et 2014, environ deux cents décisions de justice ont été rendues en matière de contrôle de la formation professionnelle⁽¹⁹⁴⁾.

§ 2. – Sanctions des contrôles

821. – Voie pénale et extra-pénale. Aux sanctions administratives et civiles (I) peuvent s'ajouter des sanctions pénales (II).

I. – Sanctions extra-pénales

822. – Sanctions principales et complémentaires. Les sanctions prononcées à titre principal (A) ne sont pas exclusives de sanctions complémentaires (B).

A. – Sanctions principales

823. – Indemnisation et punition. La finalité des sanctions principales n'est pas précisée par les textes. Elle peut être indemnitaire (1°) ou punitive (2°).

1° Sanction à caractère indemnitaire

824. – Remboursement général. En cas d'inexécution, totale ou partielle, d'une prestation de formation, les organismes de formation doivent rembourser ceux qui l'ont financée, en particulier les cocontractants⁽¹⁹⁵⁾. L'obligation s'applique quelle que soit l'origine de l'inexécution⁽¹⁹⁶⁾. Il en va ainsi notamment lorsque les prestataires ont

(189) L'information doit être écrite. L'administration recommande d'y recourir systématiquement sauf si les sommes en jeu sont modiques, c'est-à-dire situées en deçà du seuil à partir duquel elles ne peuvent être recouvrées ou récupérées (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche XIII, pt 1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 31).

(190) C. trav., art. L. 6362-11, al. 2.

(191) S. Retterer, *Le contentieux administratif relatif aux organismes de formation professionnelle continue* : *AJDA* 2010, p. 2408.

(192) Les services de contrôle de la formation professionnelle, qu'ils soient nationaux ou régionaux, peuvent défendre devant le juge administratif tout contentieux consécutif aux contrôles. Cependant, les contentieux de l'établissement et du recouvrement des versements à réaliser auprès du Trésor public n'entrent pas dans cette catégorie puisqu'ils sont défendus par l'administration fiscale (C. trav., art. R. 6362-7). En effet, le recouvrement des versements exigibles au titre des contrôles est établi et poursuivi selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires (C. trav., art. L. 6362-12). – Le Code du travail ne vise pas seulement les contentieux défendus devant le juge administratif, mais également ceux qui sont « déférés » par l'administration. Mais dans quels cas l'administration pourrait-elle déferer un tel contentieux au juge administratif puisque cette voie est en principe fermée à l'administration en application du privilège du préalable ? (cf. D. Truchet, *Droit administratif*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015, p. 243, n° 792. – B. Plessix, *Droit administratif général*, LexisNexis, 2016, p. 581, n° 474).

(193) C. trav., art. L. 6362-6.

(194) S. Rémy, *La régulation et le contrôle du système de formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2014, p. 1039, spéc. p. 1041.

(195) C. trav., art. L. 6354-1 et L. 6362-6.

(196) Ne doivent être facturées que les heures de formation effectivement réalisées (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VII, pt 2.3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 18).

réalisé des actions poursuivant d'autres buts que ceux dévolus à la formation professionnelle continue⁽¹⁹⁷⁾ puisque ces actions sont réputées inexécutées⁽¹⁹⁸⁾. À défaut de remboursement dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations⁽¹⁹⁹⁾, l'organisme de formation est tenu de verser au Trésor public, sur décision de l'autorité administrative, un montant équivalent aux sommes non remboursées⁽²⁰⁰⁾.

825. – Remboursement particulier. Lorsque les dépenses qu'ils ont effectuées ne sont pas conformes à leur objet ou aux stipulations de la convention conclue avec l'État⁽²⁰¹⁾, les organismes financés par ce dernier au moyen d'une convention et agissant dans le domaine de l'accueil, l'information, l'orientation et l'évaluation en matière de formation professionnelle continue sont tenus de reverser la contribution financière qu'ils ont reçue à l'État. Cette sanction est susceptible d'être cumulée avec une décision de rejet⁽²⁰²⁾.

2° Sanction à caractère punitif

826. – Rejet. Les services de contrôle peuvent rendre une décision de rejet des dépenses et des versements effectués par les organismes de formation et les organismes « financeurs »⁽²⁰³⁾. Cette sanction, qui a le caractère d'une punition⁽²⁰⁴⁾, ne peut intervenir que si une procédure contradictoire a été respectée et après notification des résultats du contrôle⁽²⁰⁵⁾. Lorsqu'elle est prise, cette sanction peut être transmise à l'administration fiscale⁽²⁰⁶⁾ puisque les personnes sanctionnées sont tenues de verser au Trésor public, solidairement avec leurs dirigeants de fait ou de droit, une somme égale au montant des dépenses rejetées⁽²⁰⁷⁾.

827. – Évaluation d'office. Le fait de refuser de se soumettre au contrôle administratif et financier de l'État peut donner lieu à une évaluation d'office des sommes faisant

(197) Cf. C. trav., art. L. 6311-1. – Sur ce point, V. *supra*, n° 708.

(198) C. trav., art. L. 6362-3, al. 1^{er}.

(199) Selon l'administration, le remboursement matérialise l'approbation par l'intéressé des résultats du contrôle en ce qui concerne le constat d'inexécution. Un reçu du cocontractant constitue un moyen de preuve du remboursement (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VII, pt 5.1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 19).

(200) C. trav., art. L. 6362-3, al. 2. – C. trav., art. L. 6362-7-1. – Toute créance qui n'a pas été acquittée dans le délai légal donne lieu au versement d'un intérêt de retard dont le taux est fixé à 0,40 % par mois (CGI, art. 1727, I et III). L'intérêt de retard est calculé à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'impôt devait être acquitté jusqu'au dernier jour du mois du paiement (CGI, art. 1727, IV).

(201) C. trav., art. L. 6354-3.

(202) C. trav., art. L. 6362-5. (V. *infra*, n° 826).

(203) C. trav., art. L. 6362-5, al. 4. – Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VI, pt 4.2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 16. – Adde, CE, 9^e et 10^e ss-sect. réunies, 16 nov. 2001, n° 216738, *Institut interrégional de formation permanente (Inifop)*, non publié au Rec. CE : *RJS* 2/2002, n° 207.

(204) Cons. const., 21 sept. 2012, n° 2012-273 QPC, *Sté Égilia*, consid. 10 : *JO* 22 sept. 2012, p. 15025. Le Conseil constitutionnel considère que cette sanction est définie de manière suffisamment précise et qu'il n'est donc pas porté atteinte à la légalité des délits (consid. 11).

(205) C. trav., art. L. 6362-10.

(206) C. trav., art. R. 6362-5.

(207) C. trav., art. L. 6362-7. – L'intérêt de retard est également applicable à cette créance (cf. CGI, art. 1727, I et III). – V. pour une critique de la pertinence du reversement de fonds au Trésor public à la place d'un versement réaffecté au financement de la formation : J.-M. Luttringer, *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : *Dr. soc.* 1976, p. 43, spéc. p. 53. – J.-M. Luttringer, *Commentaire de la loi relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue* : *Dr. soc.* 1976, p. 298, spéc. p. 306. – Il pourrait par ailleurs être envisagé de moduler le montant du redressement selon la gravité de l'erreur à l'instar de ce qui a été réalisé en matière de protection sociale complémentaire : L. n° 2015-1702, 21 déc. 2015, de financement de la sécurité sociale pour 2016, art. 12 : *JO* 22 déc. 2015, p. 23635.

l'objet des remboursements ou des versements au Trésor public⁽²⁰⁸⁾. Cette procédure est mise en œuvre au plus tôt trente jours après l'envoi d'une mise en demeure de lever tout obstacle à l'exercice par les agents de contrôle de leurs missions⁽²⁰⁹⁾. L'évaluation est établie à partir : 1) des déclarations souscrites en matière de formation professionnelle ; 2) des informations recueillies auprès des administrations et organismes interrogés ; 3) des informations obtenues à l'occasion de contrôles des organismes ou entreprises participant au financement des actions de formation⁽²¹⁰⁾. Les bases et éléments servant au calcul des remboursements ou des versements à opérer au profit du Trésor public et leurs modalités de détermination sont notifiés à l'intéressé avec les informations relatives aux garanties procédurales obligatoires⁽²¹¹⁾. L'intéressé peut faire valoir ses observations sur la détermination des éléments chiffrés par l'administration⁽²¹²⁾. En cas d'évaluation d'office, la notification des résultats du contrôle intervient dans un délai de six mois à compter de la fin de la période fixée par la mise en demeure⁽²¹³⁾.

828. – « Manœuvres frauduleuses ». La personne qui établit ou utilise intentionnellement des documents afin d'éviter l'une de ses obligations en matière de formation professionnelle ou d'obtenir indûment le versement d'une aide, le paiement ou la prise en charge de tout ou partie du prix des prestations de formation professionnelle est tenue, par décision de l'autorité administrative, solidairement, lorsqu'il s'agit d'une personne morale, avec ses dirigeants de fait ou de droit, de verser au Trésor public une somme égale aux montants indûment reçus ou imputés à tort sur les obligations de financement⁽²¹⁴⁾. Ces manœuvres étaient autrefois dénommées comme en matière fiscale, « manœuvres frauduleuses ». La loi du 24 novembre 2009 a mis fin à cette appellation. Depuis le 26 novembre 2009, les actes frauduleux sont sanctionnés, y compris lorsqu'ils ont été réalisés au cours du contrôle et quelle que soit la nature du document utilisé⁽²¹⁵⁾. La répétition de tels actes permet de caractériser leur caractère volontaire⁽²¹⁶⁾ et d'exclure la bonne foi de celui qui les a commis⁽²¹⁷⁾.

829. – Punition. Les sanctions administratives⁽²¹⁸⁾ constituent des peines au sens de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789⁽²¹⁹⁾. Il

(208) C. trav., art. L. 6362-7-3. – Selon l'administration, l'engagement d'une procédure pénale est exclusif d'une procédure d'évaluation d'office (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche X, pt 3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 25). Sur la sanction pénale applicable en cas d'obstacle à contrôle, V. *infra*, n° 838.

(209) C. trav., art. R. 6362-1-1. La mise en demeure doit être motivée. Elle doit en outre préciser le délai dont dispose l'intéressé pour permettre aux agents de commencer ou de reprendre le contrôle sur place et rappelle les dispositions applicables dans le cas où la procédure d'évaluation d'office est mise en œuvre. La mise en demeure est signée par l'autorité qui a commissionné l'agent de contrôle (C. trav., art. R. 6362-1-3).

(210) C. trav., art. R. 6362-1-2, al. 1^{er}.

(211) C. trav., art. R. 6362-1-2, al. 2.

(212) C. trav., art. R. 6362-1-2, al. 3.

(213) C. trav., art. R. 6362-2, al. 2.

(214) C. trav., art. L. 6362-7-2.

(215) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VIII : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 20-21.

(216) CE, 1^{re} et 6^e ss-sect. réunies, 13 nov. 2013, n° 351066, *Sté Powersource Computer systems* : *Rec. CE* 2013, tables.

(217) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche VIII, pt 1.1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 20.

(218) H.-M. Crucis et E. Breen, *Sanctions administratives* : *J.C.I. Administratif*, ss dir. J.-B. Auby, Fasc. 108-40, janv. 2012, n° 12.

(219) CE, 10^e ch., 1^{er} juin 2016, n° 390841, *Min. Finances et Comptes publics c/ SAS Sté Métallurgique d'Épernay* : *RJS* 8-9/2016, n° 584.

convient donc d'assurer, à l'instar de ce qui a été fait en matière de travail illégal⁽²²⁰⁾, une coordination des poursuites afin d'éviter, pour un même fait, tout cumul entre sanctions pénales et administratives⁽²²¹⁾.

B. – Sanction complémentaire

830. – Annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité. La déclaration d'activité enregistrée par l'administration peut faire l'objet d'une annulation⁽²²²⁾ par le préfet de région⁽²²³⁾ après que l'intéressé ait été invité à faire part de ses observations⁽²²⁴⁾. Cette décision, subordonnée (2°) ou non (1°) à une mise en demeure, peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir après que l'intéressé ait saisi d'un recours gracieux l'autorité qui a pris la décision⁽²²⁵⁾.

1° Annulation non subordonnée à une mise en demeure préalable

831. – Non-conformité des prestations. Lorsque les prestations réalisées par un organisme de formation ne peuvent être qualifiées d'actions de formation au sens des articles L. 6313-1 et suivants du Code du travail, la déclaration d'activité dudit prestataire peut être annulée⁽²²⁶⁾. Selon l'administration, cette sanction ne se justifie que lorsque l'ensemble des prestations, et pas seulement certaines d'entre elles, sortent du champ de la formation professionnelle continue⁽²²⁷⁾. La décision d'annulation est proposée à la signature de l'autorité administrative dans le rapport de contrôle. En l'absence d'éléments nouveaux présentés au cours de la période qui suit l'envoi du rapport de contrôle, la décision d'annulation peut être notifiée⁽²²⁸⁾.

832. – Non-respect des dispositions relatives à la réalisation des actions. Le non-respect des obligations formelles applicables aux contrats et conventions de formation peut également être sanctionné par l'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité⁽²²⁹⁾. Cependant, l'administration souhaite user de cette faculté

(220) Circ. DACG, 18 juill. 2016, du droit pénal du travail présentant l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 et coordonnant les sanctions administratives et pénales en droit du travail, NOR : JUSD1620181C : *BO Justice* n° 2016-07, 29 juill. 2016. – Instr. DGT n° 2016/03, 12 juill. 2016, sur la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016, relative au contrôle de l'application du droit du travail.

(221) L. Gamet, *Ordonnance pénale, transaction pénale et amendes administratives : le nouveau droit répressif du travail : Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1719, p. 4, spéc. p. 7-8. – A. Cœuret et F. Duquesne, *La pratique de l'amende administrative en droit du travail* : JCP S 2016, 1327. – L. Gamet, *Droit répressif du travail : coordination du ministère public et de l'administration du travail : Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1739, p. 6, spéc. p. 8.

(222) Cette annulation n'a pas d'effet rétroactif. En outre, dans un souci de sécurité juridique, l'administration a précisé que les conventions et contrats en cours peuvent se dérouler jusqu'à leur terme sans que les prises en charge éventuelles des organismes « financeurs » soient remises en cause (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche IX, pt 5 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 24).

(223) C. trav., art. R. 6351-10.

(224) C. trav., art. L. 6351-4, al. 5. Par ailleurs, cette décision doit être motivée par écrit et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui fondent la décision. Elle doit également mentionner les voies et délais de recours et être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche IX, pt 4 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 23).

(225) C. trav., art. R. 6351-11.

(226) C. trav., art. L. 6351-4, 1°.

(227) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche IX, pt 1 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 22.

(228) *Ibid.*

(229) C. trav., art. L. 6351-4, 2°.

avec discernement, en tenant compte des manquements constatés et de leur cumul éventuel⁽²³⁰⁾.

833. – Prestations examinées. Quel que soit le motif d'annulation de la déclaration d'activité non subordonnée à une mise en demeure préalable, les prestations examinées sont celles qui correspondent aux recettes⁽²³¹⁾ : 1) figurant dans le dernier bilan pédagogique et financier adressé par le prestataire ; 2) perçues entre la date de fin de ce bilan et la date du contrôle. Lorsque le prestataire vient de déclarer son activité et qu'il n'est donc pas tenu de dresser un bilan pédagogique et financier, l'examen porte sur les prestations réalisées jusqu'à la date du contrôle⁽²³²⁾.

2° Annulation subordonnée à une mise en demeure préalable

834. – Non-respect des règles de fonctionnement. Le non-respect des règles de fonctionnement d'un organisme de formation n'entraîne pas directement l'annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité. Un délai de trente jours⁽²³³⁾ doit être respecté. Il permet à l'organisme, après mise en demeure, de se conformer aux obligations légales et réglementaires.

II. – Sanctions pénales

835. – Peines principales, peines complémentaires. Bien qu'il ne fasse pas ou peu l'objet de développement dans les ouvrages consacrés au droit pénal social, le droit pénal de la formation professionnelle est, par le nombre d'incriminations, important⁽²³⁴⁾. Les sanctions pénales principales (A) peuvent être assorties de peines complémentaires (B). Elles s'appliquent essentiellement mais non exclusivement aux organismes de formation⁽²³⁵⁾. Ne seront ici traitées que les sanctions qui n'ont pas été abordées antérieurement⁽²³⁶⁾.

A. – Peines principales

836. – Emprisonnement, amendes. Les peines principales sont majoritairement composées d'amendes (2°). Dans les cas les plus graves, celles-ci peuvent être couplées à des peines d'emprisonnement (1°). Ces peines s'appliquent à des infractions toutes constitutives de délits⁽²³⁷⁾.

(230) Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche IX, pt 2 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 22.

(231) C. trav., art. L. 6351-9, al. 1^{er}.

(232) C. trav., art. L. 6351-9, al. 2.

(233) C. trav., art. D. 6351-12. Ce délai peut être prolongé à la demande de l'administré (Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle, fiche IX, pt 3 : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78, p. 23).

(234) Selon M. Luttringer, les dispensateurs de formation « bénéficient » du taux de sanctions pénales le plus élevé de tout le Code du travail (J.-M. Luttringer, 2016 : *le marché de la qualité régulateur du marché de la formation professionnelle ?*, chron. 103, déc. 2015, p. 2, disponible sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

(235) En dépit de l'intitulé du titre V (organismes de formation) du livre III (formation professionnelle continue) de la sixième partie (la formation professionnelle tout au long de la vie) du Code du travail qui cantonne les dispositions pénales (chapitre V) aux organismes de formation, celles-ci peuvent parfois s'appliquer aux employeurs et aux organismes « financeurs » (cf. C. trav., art. L. 6355-24).

(236) V. égal. sur les infractions au droit de la formation professionnelle : A. Coëuret, É. Fortis et F. Duquesne, *Droit pénal du travail, infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, LexisNexis, 3^e éd., 2016, p. 585 et s., n°s 1016 et s.

(237) C. pén., art. 131-13, al. 1^{er}.

1° Peines principales avec emprisonnement

837. – Agissements frauduleux. Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 37 500 € le fait pour toute personne d'éluider, par des moyens ou des agissements frauduleux, les obligations de financement de la formation professionnelle⁽²³⁸⁾. Est notamment visé le fait d'avoir, en qualité de responsable d'un organisme « financeur », utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes aux dispositions légales régissant l'utilisation de ces fonds⁽²³⁹⁾. Elle vise aussi le non-respect des obligations de financement incombant aux employeurs⁽²⁴⁰⁾.

838. – Obstacle mis à l'activité des agents de contrôle. Le fait de refuser de se soumettre au contrôle administratif et financier de l'État est puni d'un an d'emprisonnement et de 37 500 € d'amende⁽²⁴¹⁾. Ce délit est caractérisé dès qu'une obstruction aux demandes d'un fonctionnaire de contrôle, en vue de l'empêcher d'exercer sa mission, a été constatée⁽²⁴²⁾.

839. – Outrages, rébellions et menaces. Par le jeu de deux renvois, les dispositions du Code pénal relatives à la répression des rébellions⁽²⁴³⁾, outrages⁽²⁴⁴⁾, menaces et actes d'intimidation commis contre une personne exerçant une fonction publique⁽²⁴⁵⁾ sont applicables lorsque ces délits ont été commis à l'encontre des agents de contrôle de la formation professionnelle⁽²⁴⁶⁾.

2° Peines principales sans emprisonnement

840. – Amendes. Les infractions, sanctionnées exclusivement par une amende de 4 500 €, ne s'appliquent qu'aux organismes de formation⁽²⁴⁷⁾. Une telle peine peut être prononcée : 1) lorsqu'une déclaration d'activité non conforme aux dispositions légales a été déposée auprès de l'autorité administrative⁽²⁴⁸⁾ ; 2) en l'absence de souscription d'une déclaration rectificative⁽²⁴⁹⁾ ; 3) en l'absence de déclaration de cessation d'activité⁽²⁵⁰⁾ ; 4) en l'absence de communication au conseil régional de certaines informations⁽²⁵¹⁾ ; 5) lorsque l'organisme ne justifie pas des titres et qualités des personnels d'enseignement et d'encadrement employés ainsi que de la relation entre ces titres et qualités et les prestations réalisées dans le champ de la formation

(238) C. trav., art. L. 6355-24, 1°. Cette sanction concerne les employeurs, travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées. Les employeurs de la pêche maritime et des cultures marines ne sont toutefois pas visés puisque leur obligation de financement est postérieure à la création de cette incrimination. Il en va de même des artistes-auteurs.

(239) C. trav., art. L. 6355-24, 2°.

(240) C. trav., art. L. 6355-24, 1°.

(241) C. trav., art. L. 6363-2. *Adde*, C. trav., art. L. 8114-1.

(242) Cass. crim., 14 oct. 2008, n° 07-84.365 ; *Bull. crim.* 2008, n° 209 ; *JurisData* n° 2008-045674 ; *Dr. pén.* 2009, comm. 13, note J.-H. Robert ; *Rev. sc. crim.* 2009, p. 393, obs. A. Cerf-Hollender ; *JSL* 2009, n° 247, p. 23, obs. N. R.

(243) C. pén., art. 433-6 et s.

(244) C. pén., art. 433-5.

(245) C. pén., art. 433-3.

(246) C. trav., art. L. 6363-2. *Adde*, C. trav., art. L. 8114-2.

(247) C. trav., art. L. 6355-1 et s.

(248) C. trav., art. L. 6355-2.

(249) C. trav., art. L. 6355-3.

(250) C. trav., art. L. 6355-4.

(251) Il s'agit : 1) des éléments de la déclaration d'activité et de ses éventuelles modifications ; 2) du bilan pédagogique et financier ; 3) du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos (C. trav., art. L. 6355-5). Cette transmission d'informations concerne l'administration décentralisée et non l'administration déconcentrée, ce qui explique l'ajout d'une sanction et d'un texte distincts.

professionnelle continue⁽²⁵²⁾ ; 6) lorsqu'une personne exerce, y compris de fait, une fonction de direction ou d'administration d'un organisme de formation alors qu'elle a fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits constitutifs de manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur⁽²⁵³⁾.

B. – Peines complémentaires

841. – Interdiction d'exercer. Toute infraction pénale relative aux organismes de formation peut être assortie de l'interdiction d'exercer temporairement ou définitivement l'activité de dirigeant d'un organisme de formation⁽²⁵⁴⁾. Tout manquement à l'interdiction prononcée est, en tant que tel, constitutif d'un délit puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 15 000 €⁽²⁵⁵⁾. La récidive peut en outre être sanctionnée par l'insertion du jugement dans un ou plusieurs journaux, aux frais du délinquant⁽²⁵⁶⁾.

842. – Conclusion du chapitre. Les organismes œuvrant dans le champ de la formation professionnelle sont soumis à d'importantes contraintes et de nombreux contrôles de l'État. Ces derniers doivent être améliorés. Il est nécessaire de déterminer de façon plus précise leur périmètre, leur finalité et leurs modalités. Toute forme de contrôle *a priori* des organismes de formation doit être prohibée pour garantir la liberté d'entreprendre et l'efficacité des contrôles. Lors de contrôles *a posteriori*, les personnes contrôlées doivent bénéficier des garanties offertes aux contribuables et cotisants contrôlés. Aucune raison technique ne justifie que les premières soient moins protégées que les seconds. Par ailleurs, les effectifs de contrôle doivent être sensiblement augmentés. Il s'agit de la seule méthode efficace pour s'assurer du respect, par l'ensemble des acteurs, des dispositions légales et réglementaires. En ce domaine, l'État doit assumer pleinement ses responsabilités.

843. – Conclusion du titre. Il est paradoxal de vouloir lutter efficacement contre les « dérives » observées dans le champ de la formation professionnelle continue et de s'abstenir de définir de façon rigoureuse la typologie des actions de formation et d'assurer à celle-ci la stabilité nécessaire⁽²⁵⁷⁾. L'amélioration de la qualité des formations n'appelle pas plus de textes, mais une application des dispositions en vigueur. Une telle application, ne peut toutefois passer que par le recrutement d'agents, qu'ils soient chargés de la certification professionnelle ou du contrôle administratif et financier. Le contrôle de la formation professionnelle et, le cas échéant, les sanctions qui doivent être prises pour remédier aux irrégularités constatées ne doivent être exercés que par l'État⁽²⁵⁸⁾. Accabler l'ensemble des prestataires de contraintes pour essayer de limiter les dérives de quelques-uns n'a aucun sens.

(252) C. trav., art. L. 6355-6.

(253) C. trav., art. L. 6355-7.

(254) C. trav., art. L. 6355-23, al. 1^{er}.

(255) C. trav., art. L. 6355-23, al. 2.

(256) C. trav., art. L. 6355-23, al. 3.

(257) V. not. en ce sens : A. Milon et J. Mézard, Rapp. n° 480, déposé le 3 avril 2013 par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1, p. 139.

(258) Ph. Bellenger, *Le contrôle de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1977, p. S.91.

Conclusion de la Deuxième partie

844. – **Réhabilitation.** Souvent critiqué pour ses formations peu efficaces et ses financements gâchés, le système de formation professionnelle continue connaît des dysfonctionnements là où l'on s'y attend le moins. Loin des fantasmes sur les manœuvres des partenaires sociaux qui profiteraient d'un univers aussi complexe que méconnu, l'étude des financements et des formations révèle au contraire que nombre de difficultés proviennent des politiques publiques nationales, régionales et européennes.

Conclusion générale

845. – Simplifier. En France, comme dans d'autres États, la formation professionnelle continue se développe, principalement pour des raisons économiques et sociales. Cependant, en droit français, cette expansion est marquée par une succession de dispositifs qui l'entravent plus qu'ils ne l'assurent. La formation doit répondre à un besoin qu'il n'est pas nécessaire de créer artificiellement, *a fortiori* par le jeu de dispositifs complexes et coûteux. Il n'est pas non plus utile de « verrouiller » l'accès à la formation en compliquant à l'excès certains dispositifs. Ces derniers pourraient mieux fonctionner sans un nombre important de freins qui s'ajoutent aux obstacles financiers. La question de l'accès à la formation professionnelle est indissociable de celle de son financement. Les éléments essentiels au succès d'une formation sont connus : il faut un besoin, une formation de qualité qui réponde à ce besoin, du temps pour se former et de l'argent pour financer le dispositif. Toute complexité superflue doit être évitée. Elle nuit aux entreprises, aux salariés et aux organismes de formation.

846. – Réorganiser. La formation professionnelle doit être définie dans l'entreprise. Les employeurs sont les mieux placés pour définir leurs besoins de formation et les organismes chargés de les satisfaire. La gouvernance de la formation professionnelle doit reposer davantage sur les partenaires sociaux que sur les pouvoirs publics. Il conviendrait en conséquence de privilégier l'échelon professionnel plutôt que l'échelon régional. Au demeurant, ce dernier périmètre n'est pas celui qui est le plus pertinent géographiquement. Le niveau européen est sans doute insuffisamment utilisé alors qu'il pourrait constituer un facteur d'amélioration du marché de la formation professionnelle.

847. – Rationaliser. La notion d'action de formation professionnelle continue est peu cohérente et particulièrement large. Cette situation est paradoxale dans la mesure où les conditions de forme auxquelles sont soumises les actions de formation sont particulièrement rigoureuses. Il serait opportun de rationaliser la définition légale des actions de formation pour faire primer le fond sur la forme et réduire certaines rigidités. L'État doit assumer pleinement ses responsabilités en renforçant ses propres outils de contrôle particulièrement en matière de contrôle administratif et financier plutôt qu'en confiant ce type de mission à des institutions ou organismes qui, tels les représentants du personnel ou les organismes de financement, ne sont pas les mieux placés pour réaliser cette tâche.

848. – « Sécuriser ». La sécurité juridique est trop souvent occultée en matière de formation professionnelle continue. Le propos vaut au premier chef s'agissant de la stabilité de la norme, notamment légale. Les changements quasi permanents sont particulièrement néfastes aux entreprises et aux organismes de formation. Ils compromettent l'application du droit. Lorsque la loi bavarde, « le citoyen ne lui prête qu'une oreille distraite »⁽¹⁾. Par ailleurs, la sécurité juridique pourrait être améliorée

(1) Cf. Conseil d'État, *De la sécurité juridique*, Rapport public annuel 1991, Doc. fr., 1991.

au stade de la rédaction des textes, particulièrement ceux de rang réglementaire. Leur conformité à la loi est loin d'être toujours assurée. Garantir l'opposabilité de la doctrine administrative, sans tenir compte de l'autorité qui l'a émise, constituerait un progrès sensible. Offrir en outre aux organismes contrôlés par les services de l'administration de la formation professionnelle les mêmes garanties procédurales que celles offertes aux contribuables ou cotisants contrôlés permettrait aux personnes inspectées de mieux assurer leur « défense ».

849. – **Repenser.** Le regard porté sur la formation professionnelle continue doit évoluer. La formation ne peut, seule, modifier le volume d'emplois disponibles, simplifier la gestion du service public de l'emploi et de l'insertion⁽²⁾, combler les lacunes de la formation initiale et augmenter la rémunération de l'ensemble des actifs. Trop souvent invoquée comme un remède aux maux dont souffre la Société, la formation professionnelle doit être repensée. Son efficacité ne doit être ni sous-estimée ni exagérée. Ce dernier point vaut particulièrement pour les demandeurs d'emploi, afin que des formations ne soient financées qu'en considération des besoins du marché du travail et non au service d'objectifs quantitatifs à finalité statistique. Par ailleurs, la frontière entre le droit de la formation professionnelle continue et celui de la formation initiale n'est pas aisée à tracer. Ses contours sont mouvants ; un rapprochement entre ces deux systèmes est perceptible, notamment sur le plan financier. Ces éléments sont cependant insuffisants pour justifier l'édiction d'un Code de la formation professionnelle, surtout au regard des raisons avancées pour le rédiger⁽³⁾. Un tel instrument ne serait pas d'un grand secours. Au contraire, il délierait le lien essentiel entre le droit de la formation professionnelle et le droit du travail. Le premier, bien que se situant à la croisée des chemins de nombreuses branches du droit, repose en grande partie sur le second. Il est donc vain de chercher à émanciper le droit de la formation qui est de toute façon un droit de superposition. Un Code de la formation professionnelle ne pourrait être qu'un code « suiveur ». Au demeurant, il faut plus que quelques pages du *Journal officiel* pour résoudre les problèmes que pose la formation professionnelle⁽⁴⁾. Que chacun garde à l'esprit cette phrase de Montesquieu : « Les lois inutiles affaiblissent les lois nécessaires ».

(2) V. sur ce point : M. Véricel, *Recréer un véritable service public de l'emploi pour une action efficace en matière d'insertion professionnelle* : *Dr. soc.* 2013, p. 1031.

(3) La création d'un Code de la formation professionnelle permettrait de réduire le volume du Code du travail (cf. G. Cherpion et J.-P. Gille, Rapp. AN n° 3558, déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, p. 78).

(4) B. Teyssié, *Le mot de la rédaction* : *JCP S* 2016, 12 juill. 2016, n° 27-28.

Synthèse des propositions

Les propositions qui suivent ne sont pas toutes du même ordre. Certaines concernent la politique juridique (I), d'autres la technique juridique (II).

I. – Politique juridique

Proposition n° 1. – Cesser de réformer en permanence le droit de la formation professionnelle et « préférer les réformes globales aux toilettages à répétition »⁽¹⁾.

Proposition n° 2. – Garantir une unité de régime à l'opposabilité de la doctrine administrative, laquelle varie actuellement selon qu'elle émane de l'administration de la formation professionnelle ou de l'administration fiscale⁽²⁾.

Proposition n° 3. – Engager une réflexion sur la mutualisation des coûts de formation à la sécurité⁽³⁾.

Proposition n° 4. – Légaliser les pratiques des branches qui ont mis en place une contribution conventionnelle pour favoriser la prévention des risques par la formation⁽⁴⁾.

Proposition n° 5. – Revoir les limites d'absences simultanées pour formation⁽⁵⁾.

Proposition n° 6. – Codifier et préciser le régime de la clause de dédit-formation⁽⁶⁾.

Proposition n° 7. – Apprécier de façon globale les plafonds de personnes accompagnées simultanément par un tuteur. Intégrer à cette catégorie : 1) les stagiaires⁽⁷⁾ ; 2) les apprentis⁽⁸⁾ ; 3) les titulaires de contrats d'accompagnement dans l'emploi⁽⁹⁾ ; 4) les titulaires de contrats de professionnalisation.

Proposition n° 8. – Rationaliser la typologie des actions de formation⁽¹⁰⁾. Supprimer celles qui ne constituent pas une catégorie à part entière d'action de

(1) V. sur ce point : H. de Castries et N. Molfessis (ss. dir.), *Sécurité juridique et initiative économique*, Mare & Martin, 2015, p. 59 à 67.

(2) V. *supra*, not. nos 450 et 563.

(3) V. *supra*, n° 98.

(4) V. *supra*, n° 98.

(5) Cette règle est justifiée par la désorganisation causée à l'entreprise, quel que soit le dispositif de formation. Il n'est d'aucun intérêt d'apprécier le pourcentage de salariés absents dispositif par dispositif. Les absences discontinues pourraient en outre être prises en considération (V. Rogé et F. Galligani, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise : Dr. soc.* 1979, p. S.62, spéc. p. S.64).

(6) Actuellement, le Code du travail ne fait pas explicitement référence à la clause de dédit-formation. Il décrit, par deux fois et avec des appellations distinctes, le mécanisme de cette clause (cf. C. trav., art. L. 6325-15 et R. 2241-9, 8°).

(7) Cf. C. éduc., art. R. 124-13.

(8) C. trav., art. R. 6223-6 et s.

(9) C. trav., art. R. 5134-38, al. 2.

(10) V. *supra*, n° 706.

formation⁽¹¹⁾ ainsi que celles qui ne devraient pas relever du champ de la formation professionnelle continue⁽¹²⁾.

Proposition n° 9. – Assurer des moyens suffisants, notamment en personnel, à la Commission nationale de la certification professionnelle⁽¹³⁾ et aux services de contrôle de la formation professionnelle⁽¹⁴⁾.

Proposition n° 10. – Assurer la publication d'une liste exhaustive des certificats de qualification professionnelle de branche et interbranches⁽¹⁵⁾.

Proposition n° 11. – Légaliser la pratique actuelle des OPCA consistant à subordonner le financement des formations au paiement par l'entreprise de la taxe relative à la formation professionnelle continue.

Proposition n° 12. – Isoler dans un chapitre spécifique les dispositions relatives au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, cet organisme n'étant pas, en dépit de sa place au sein du Code du travail, un organisme collecteur agréé⁽¹⁶⁾.

Proposition n° 13. – Ne pas procéder à des prélèvements sur la trésorerie du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽¹⁷⁾ ni sur celle des OPCA⁽¹⁸⁾.

Proposition n° 14. – Revoir l'exclusion de l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue applicable à l'État, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics à caractère administratif pour leur permettre de financer la formation des salariés qui sont employés dans des conditions de droit privé⁽¹⁹⁾.

Proposition n° 15. – Améliorer l'imputation des frais de gestion du CIF afin que les OPCA ne collectent pas sans être « rémunérés » les fonds affectés aux OPA-CIF⁽²⁰⁾.

Proposition n° 16. – Assurer la sécurité des remboursements de frais engagés par les personnes siégeant au sein des organes consultatifs destinés à éclairer la décision

(11) 1) Les actions de formation relatives à la radioprotection ; 2) les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 3) les actions de formation continue relatives au développement durable et à la transition énergétique.

(12) 1) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (cf. C. trav., art. L. 6313-7) ; 2) les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

(13) V. *supra*, n° 753.

(14) V. *supra*, n° 816.

(15) V. *supra*, n° 747.

(16) S'agissant des missions et des ressources du FPSPP, V. *supra*, n°s 580 et s.

(17) V. *supra*, n° 589.

(18) Cf. L. de Comarmond, *Nouvelle ponction en vue sur la formation professionnelle* : Les Échos 28 sept. 2016, p. 4.

(19) V. *supra*, n°s 451 et 452.

(20) V. *supra*, n° 513.

des organes de direction des OPCA, en particulier les sections paritaires professionnelles, en inscrivant cette possibilité dans la loi plutôt que dans une circulaire administrative⁽²¹⁾. Faire de même s'agissant des OPACIF, étant entendu que pour ces organismes les commissions spécialisées n'ont aucune existence ni légale ni réglementaire⁽²²⁾.

Proposition n° 17. – Autoriser *légalement* le financement des charges sociales des salariés des entreprises de moins de onze salariés en formation dans le cadre du plan de formation⁽²³⁾.

Proposition n° 18. – Apporter davantage de précisions sur le financement par les OPCA des frais de formation engagés en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles, en particulier sur la détermination de la ou des sections financières pouvant être mobilisées par les OPCA⁽²⁴⁾. De même, il convient de préciser la manière dont les OPCA financent l'ingénierie de certification ainsi que la prise en charge des coûts de diagnostic des TPE-PME. Selon l'administration, ces dépenses sont prises en charge grâce à des versements volontaires ; selon l'article R. 6332-36, II, 5° du Code du travail, ils le sont grâce aux frais de mission des OPCA⁽²⁵⁾. Revoir en outre la périodicité triennale de la fixation de tels frais qui sont susceptibles d'évoluer au gré des stipulations des accords de branche⁽²⁶⁾.

Proposition n° 19. – Subordonner la validité des contributions conventionnelles à l'extension de l'accord qui les institue⁽²⁷⁾.

Proposition n° 20. – Introduire dans le Code du travail l'ensemble des garanties applicables aux contribuables et cotisants contrôlés⁽²⁸⁾.

Proposition n° 21. – Clarifier le périmètre et la finalité du contrôle de l'État exercé en matière de formation professionnelle continue⁽²⁹⁾.

Proposition n° 22. – Abroger le contrat de génération⁽³⁰⁾.

Proposition n° 23. – Mettre un terme à la position de l'administration⁽³¹⁾ consistant à limiter la publication de la liste des organismes de formation aux cinquante entités qui reçoivent le plus de fonds d'un OPCA⁽³²⁾.

(21) V. *supra*, n° 532.

(22) V. *supra*, n° 569.

(23) V. *supra*, n° 549.

(24) V. *supra*, n° 552.

(25) V. *supra*, n° 555.

(26) V. *supra*, n° 555.

(27) V. *supra*, n° 484.

(28) V. *supra*, n° 818.

(29) V. *supra*, n° 810.

(30) V. *supra*, n° 599.

(31) Ou, à défaut, en assurant la pérennité en la retranscrivant dans un texte de rang législatif.

(32) V. *supra*, n°s 503 et 563.

Proposition n° 24. – Supprimer la charte des bonnes pratiques du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽³³⁾.

Proposition n° 25. – Procéder à la publication du recueil des décisions du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Proposition n° 26. – Intégrer au sein du Code du travail les dispositions relatives à la prise en charge des rémunérations des bénéficiaires d'un congé individuel de formation⁽³⁴⁾ ainsi que celles relatives au bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF)⁽³⁵⁾.

Proposition n° 27. – Préciser que le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF) doit être remis au moment de la signature du contrat plutôt qu'à son expiration afin d'assurer l'effet utile de l'information délivrée aux salariés⁽³⁶⁾.

Proposition n° 28. – À l'article R. 6322-21 du Code du travail, supprimer les 5° et 6° qui excluent pour des motifs discriminatoires certaines périodes permettant d'acquérir de l'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'un CIF-CDD⁽³⁷⁾.

Proposition n° 29. – Rétablir l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale et abroger celui du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat⁽³⁸⁾.

Proposition n° 30. – Généraliser l'appellation « docteur » à l'ensemble des titulaires de ce grade pour ne pas la réserver aux seuls médecins, dentistes, pharmaciens et vétérinaires⁽³⁹⁾.

Proposition n° 31. – Assurer la conformité au droit européen des dispositions légales relatives à l'exonération de TVA des organismes de formation⁽⁴⁰⁾.

Proposition n° 32. – S'assurer de la conformité à la convention n° 140 de l'OIT des dispositions relatives aux CIF non rémunérés⁽⁴¹⁾ et « hors temps de travail »⁽⁴²⁾.

Proposition n° 33. – Engager une réflexion sur l'opportunité d'un transfert de la collecte des fonds de la formation professionnelle aux URSSAF⁽⁴³⁾.

(33) V. *supra*, n° 503.

(34) V. *supra*, n° 281.

(35) V. *supra*, n° 289.

(36) V. *supra*, n° 289.

(37) V. *supra*, n° 289.

(38) V. *supra*, n° 83.

(39) V. *supra*, n° 83.

(40) V. *supra*, n° 633.

(41) V. *supra*, n° 287.

(42) V. *supra*, n° 295.

(43) V. *supra*, n° 526.

Proposition n° 34. – Engager une réflexion sur le rétablissement du service militaire obligatoire et mixte⁽⁴⁴⁾.

Proposition n° 35. – Étudier les avantages et les inconvénients d'un crédit d'impôt formation professionnelle à destination des ménages.

Proposition n° 36. – Engager une réflexion sur la suppression du Conseil économique, social et environnemental.

Proposition n° 37. – Revoir la sanction de rejet des dépenses et des versements au profit du Trésor public pour instaurer une sanction modulable selon la gravité des manquements constatés. Affecter au financement de la formation professionnelle les sommes ainsi recouvrées⁽⁴⁵⁾.

Proposition n° 38. – Suspender l'application de « l'entretien professionnel » de fin de mandat prévu au quatrième alinéa de l'article L. 2141-5 du Code du travail jusqu'à ce que soient recensées les compétences correspondant à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel⁽⁴⁶⁾.

Proposition n° 39. – Faire du congé individuel de formation un congé à finalité exclusivement professionnelle⁽⁴⁷⁾.

Proposition n° 40. – Unifier le régime du report du congé individuel de formation en vigueur dans les établissements de moins de deux cents salariés et dans ceux de plus de deux cents salariés⁽⁴⁸⁾.

Proposition n° 41. – Revenir au financement du congé de formation économique, sociale et syndicale tel qu'il existait antérieurement à la loi du 17 août 2015⁽⁴⁹⁾.

Proposition n° 42. – Publier suffisamment à l'avance la liste des centres de formation autorisés à dispenser des formations dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale. Tout retard est susceptible de désorganiser les entreprises et d'engager la responsabilité de l'État⁽⁵⁰⁾.

Proposition n° 43. – Engager une réflexion sur l'utilisation de l'euro comme unité du compte personnel de formation en remplacement des heures de formation⁽⁵¹⁾.

(44) V. *supra*, n° 140.

(45) V. *supra*, n° 826.

(46) V. *supra*, n° 184.

(47) V. *supra*, n° 259.

(48) V. *supra*, n° 259.

(49) V. *supra*, n° 293.

(50) V. *supra*, n° 293.

(51) V. *supra*, n° 321.

Proposition n° 44. – Inclure les agents des CARSAT parmi les destinataires des données à caractère personnel du système d'information du compte personnel de formation afin de favoriser l'articulation de ce dernier avec le compte personnel de prévention de la pénibilité. Actuellement seuls les agents de la CNAVTS sont destinataires de ces informations⁽⁵²⁾.

Proposition n° 45. – Simplifier la contestation du nombre de points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité pour ne pas porter atteinte au droit d'accès à la justice⁽⁵³⁾.

Proposition n° 46. – Légaliser la possibilité pour l'entreprise soumise à un accord de gestion interne du compte personnel de formation d'instaurer des plafonds de prise en charge appréciés formation par formation⁽⁵⁴⁾.

Proposition n° 47. – Revenir sur le « principe » selon lequel le silence vaut acceptation de l'administration⁽⁵⁵⁾.

Proposition n° 48. – Respecter l'article 34 de la Constitution en déterminant les impositions de toute nature uniquement par un texte de rang législatif⁽⁵⁶⁾.

Proposition n° 49. – Intégrer les actions de formation préalables au recrutement au sein du Code du travail⁽⁵⁷⁾.

Proposition n° 50. – Unifier le régime juridique des fonds d'assurance formation et des OPCA⁽⁵⁸⁾.

Proposition n° 51. – Revenir sur la position de l'administration qui exige, s'agissant de la validité de la désignation d'un OPCA, que l'ensemble de l'accord qui introduit une telle stipulation soit conforme aux dispositions légales et réglementaires⁽⁵⁹⁾.

II. – Technique juridique

Proposition n° 52. – Distinguer, pour obtenir davantage de cohérence au sein du 2° de l'article L. 6313-1 du Code du travail ainsi qu'à l'article L. 6313-3 du même code, les actions d'adaptation au poste de travail et celles de développement des compétences⁽⁶⁰⁾.

(52) V. *supra*, n° 346.

(53) V. *supra*, n° 347.

(54) V. *supra*, n° 382.

(55) V. *supra*, n° 401.

(56) V. *supra*, n°s 474, 477 et 478.

(57) V. *supra*, n° 396.

(58) V. *supra*, n° 496.

(59) V. *supra*, n° 500.

(60) V. *supra*, n° 706.

Proposition n° 53. – Abroger l'article 63 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 qui impose une « négociation annuelle sur les modalités de recours aux contrats d'insertion en alternance ainsi qu'aux contrats d'apprentissage ». Cet article fait double emploi avec les articles L. 2241-6 et R. 2241-9 du Code du travail qui imposent une négociation, reprenant ces thèmes, dont la périodicité est triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Proposition n° 54. – Exonérer les contrats de formation professionnelle du délai de rétractation instauré en matière de contrats conclus à distance ou hors établissement en raison de sa redondance avec le délai de rétractation prévu par le Code du travail⁽⁶¹⁾.

Proposition n° 55. – Élargir à l'ensemble des salariés la suppression de la condition d'ancienneté fixée pour bénéficier d'un congé individuel de formation à la suite d'un licenciement pour motif économique, conformément aux dispositions de l'ancien article L. 931-2 du Code du travail⁽⁶²⁾.

Proposition n° 56. – Mettre à jour l'article R. 2241-9 du Code du travail pour tenir compte des apports de la loi du 5 mars 2014.

Proposition n° 57. – Permettre à l'employeur de contraindre un salarié à être le tuteur d'un titulaire d'un contrat de professionnalisation alors que les dispositions actuelles imposent à l'employeur de désigner un tuteur mais imposent par ailleurs un volontariat du tutorat.

Proposition n° 58. – Modifier la rédaction de l'article D. 6325-6 du Code du travail qui sous-entend que le tuteur doit être salarié, en contradiction avec les dispositions de l'article D. 6325-9 du même code.

Proposition n° 59. – À l'article L. 6323-8 du Code du travail, supprimer les références au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Proposition n° 60. – Aligner la période d'effet des accords de gestion interne du compte personnel de formation sur celles des années fiscales de référence pour calculer le montant de la taxe due au titre de la formation professionnelle continue.

Proposition n° 61. – Abroger l'article L. 6322-25 du Code du travail qui est dépourvu de contenu normatif et le remplacer par les dispositions suivantes : « Sans préjudice des dispositions de la présente section toute personne, respectant les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 6322-27 et titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé individuel de formation dans les douze mois suivant le terme de ce contrat ».

(61) *V. supra*, n° 727.

(62) Depuis la recodification de 2008, cette suppression ne joue que pour les entreprises artisanales de moins de onze salariés (C. trav., art. L. 6322-5). *V. supra*, n° 270.

Proposition n° 62. – Supprimer la référence aux contrats nouvelles embauches dans l'intitulé de la sous-section 5 de la première section du chapitre II du titre II du livre III de la sixième partie du Code du travail.

Proposition n° 63. – Intégrer les dispositions relatives au financement du CIF-CDD au sein du titre III du livre III de la sixième partie du Code du travail.

Proposition n° 64. – Aux articles L. 6322-30 et suivants du Code du travail, supprimer les références à l'organisme *collecteur* paritaire agréé au titre du CIF puisque cet organisme n'exerce plus de mission de collecte.

Proposition n° 65. – Modifier la rédaction de l'article R. 6332-37-2 du Code du travail afin que celle-ci soit conforme au huitième alinéa de l'article L. 6332-1-1 du même code⁽⁶³⁾. L'évaluation des conventions d'objectifs et de moyens (COM) conclues entre les OPCA et l'État doit être effectuée à l'échéance de la convention et non annuellement. Faire procéder, le cas échéant, à un suivi annuel de la COM plutôt qu'à une évaluation.

Proposition n° 66. – Revoir la rédaction de l'article R. 6332-33 du Code du travail qui énonce que la transmission du rapport au ministre chargé de la formation professionnelle a lieu sur demande de ce dernier. En effet, cette transmission est, en application de l'article R. 6332-17, alinéa 4, impérative. Revoir également la position de l'administration qui considère que doivent être transmis, sur le fondement de l'article R. 6332-33 du Code du travail, les rapports relatifs à la délégation de collecte⁽⁶⁴⁾.

Proposition n° 67. – Modifier le décret n° 2016-189 du 24 février 2016⁽⁶⁵⁾ pour tenir compte de l'élévation du seuil d'effectif de dix à onze salariés décidée par la loi de finances pour 2016.

Proposition n° 68. – Préciser à l'article L. 6333-4, I du Code du travail que les OPA-CIF peuvent prendre en charge tout ou partie des frais de formation lorsque celle-ci se déroule en dehors du temps de travail pour assurer la cohérence de cet article avec l'article L. 6322-64 du Code du travail⁽⁶⁶⁾.

Proposition n° 69. – Supprimer les textes faisant référence à l'imputabilité fiscale des dépenses de formation⁽⁶⁷⁾.

(63) V. *supra*, n° 520.

(64) V. *supra*, n° 530.

(65) D. n° 2016-189, 24 févr. 2016, relatif à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés de la rémunération des stagiaires dans le cadre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés : JO 26 févr. 2016, texte n° 26 sur 126.

(66) V. *supra*, n° 574.

(67) Il en va ainsi notamment en matière de congé de bilan de compétences (V. *supra*, n° 291), de congé de formation des jeunes travailleurs (V. *supra*, n° 294), d'engagement citoyen (V. *supra*, n° 639) et de publicité des organismes de formation (V. *supra*, n° 782).

Proposition n° 70. – Substituer le bilan de compétences à l’entretien professionnel au paragraphe 70 du BOI-TPS-FPC-40-20151007⁽⁶⁸⁾.

Proposition n° 71. – Modifier l’article L. 6362-12 du Code du travail pour préciser que le périmètre de l’analogie avec les dispositions applicables aux taxes sur le chiffre d’affaires ne se limite pas au recouvrement⁽⁶⁹⁾.

Proposition n° 72. – Punir d’une amende de 4 500 € les prestataires de bilan de compétences qui ne transmettent pas dans les délais impartis leur compte-rendu statistique et financier. Cette sanction serait cohérente avec celles applicables en cas de défaut de transmission du bilan pédagogique et financier⁽⁷⁰⁾.

Proposition n° 73. – Ajouter les artistes auteurs et les employeurs de la pêche maritime et des cultures marines à la liste des personnes condamnables pénalement pour avoir frauduleusement éludé les obligations de financement de la formation professionnelle continue⁽⁷¹⁾.

Proposition n° 74. – Abroger l’article L. 6331-61 du Code du travail, qui reprend à l’identique la substance de l’article L. 6331-60 du même code⁽⁷²⁾.

Proposition n° 75. – Supprimer l’obligation d’organiser un entretien professionnel « de reprise » à l’issue d’un mandat syndical ou faire coïncider le périmètre de cet entretien avec celui de fin de mandat prévu au quatrième alinéa de l’article L. 2141-5 du Code du travail⁽⁷³⁾.

Proposition n° 76. – En matière de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, supprimer l’un des doublons, figurant à l’article L. 2242-13 du Code du travail, relatifs à l’abondement au compte personnel de formation⁽⁷⁴⁾.

Proposition n° 77. – Déplacer le 2° de l’article L. 2242-13 du Code du travail au sein de l’article L. 2242-17 du même code pour améliorer la « lisibilité » du caractère facultatif de la négociation sur la mobilité interne⁽⁷⁵⁾.

Proposition n° 78. – Ajouter le congé de solidarité familiale à l’énumération de l’article L. 6315-1 du Code du travail en précisant par ailleurs les cas où l’entretien professionnel est de droit avant et après un congé ou une période d’activité à temps partiel⁽⁷⁶⁾.

(68) V. *supra*, n° 178.

(69) V. *supra*, n° 806.

(70) V. *supra*, n° 795.

(71) V. *supra*, n° 837.

(72) V. *supra*, n° 471.

(73) V. *supra*, n° 183.

(74) V. *supra*, n° 253.

(75) V. *supra*, n° 254.

(76) V. *supra*, n° 170.

Proposition n° 79. – Préciser l'étendue de la consultation des délégués du personnel en matière de formation professionnelle puisque l'article L. 2313-8 du Code du travail n'a pas été modifié en dépit des apports de la loi du 17 août 2015⁽⁷⁷⁾.

Proposition n° 80. – Rectifier l'erreur matérielle figurant au deuxième alinéa de l'article L. 6322-8 du Code du travail en reprenant la rédaction de l'ancien article L. 931-4 du même code qui était en vigueur avant 2008⁽⁷⁸⁾.

Proposition n° 81. – Actualiser, pour tenir compte de la journée de solidarité, le dénominateur de la formule figurant à l'article D. 6321-7 du Code du travail⁽⁷⁹⁾.

Proposition n° 82. – Modifier l'article L. 6322-18 du Code du travail afin de préciser que ce sont les frais de formation qui sont pris en charge par la mutualisation et non le bénéficiaire de la formation⁽⁸⁰⁾.

Proposition n° 83. – Clarifier l'articulation des régimes légaux et conventionnels de financement du CIF, particulièrement à l'article L. 6322-17 du Code du travail qui énonce, s'agissant du régime légal supplétif, que des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent être prévues par accord étendu⁽⁸¹⁾.

Proposition n° 84. – Supprimer le 2° de l'article R. 6322-75 du Code du travail puisque la condition d'activité professionnelle de vingt-quatre mois exigée pour bénéficier d'un congé de formation des jeunes travailleurs a été supprimée par la loi n° 84-130 du 24 février 1984⁽⁸²⁾.

Proposition n° 85. – À l'article L. 6322-60 du Code du travail remplacer « pris en compte » par « pris en charge »⁽⁸³⁾.

Proposition n° 86. – Autoriser l'employeur à reporter un congé d'enseignement et de recherche y compris en cas de congé d'enseignement⁽⁸⁴⁾.

Proposition n° 87. – À l'article R. 6322-66 du Code du travail, remplacer l'absence susceptible d'avoir des « conséquences préjudiciables » pour l'entreprise par celle qui « compromettrait directement la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise », conformément aux dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du Code du travail de 2008⁽⁸⁵⁾.

(77) V. *supra*, n° 244.

(78) V. *supra*, n° 272.

(79) V. *supra*, n° 272.

(80) V. *supra*, n° 280.

(81) V. *supra*, n° 281.

(82) V. *supra*, n° 294.

(83) V. *supra*, n° 294.

(84) V. *supra*, n° 297.

(85) V. *supra*, n° 297.

Proposition n° 88. – Assurer la transmission à l’OPCA des informations relatives à la durée du travail des salariés à temps partiel pour favoriser le calcul de l’alimentation des heures inscrites sur le CPF⁽⁸⁶⁾.

Proposition n° 89. – Garantir la continuité des droits, s’agissant de l’acquisition d’heures de formation sur le CPF, des salariés en congé de soutien familial notwithstanding le changement tardif de dénomination du congé qui n’entrera en vigueur qu’au 1^{er} janvier 2017⁽⁸⁷⁾.

Proposition n° 90. – À l’article R. 6323-7, alinéa premier, du Code du travail, remplacer « droit individuel à la formation » par « droits à des heures de formation acquies au titre du droit individuel à la formation »⁽⁸⁸⁾.

Proposition n° 91. – À l’article L. 4162-11 du Code du travail, mentionner explicitement les CARSAT comme gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité au lieu de faire référence au réseau « des organismes régionaux chargés du service des prestations d’assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale »⁽⁸⁹⁾.

Proposition n° 92. – Remplacer les « actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences » par le « bilan de compétences » afin d’assurer la sécurité de l’éligibilité au compte personnel de formation de ce dispositif⁽⁹⁰⁾.

Proposition n° 93. – Étendre à l’ensemble des autorités habilitées à élaborer des listes de formation éligibles au compte personnel de formation les obligations relatives : 1) à la publication des listes ; 2) à la détermination des critères d’inscription des formations⁽⁹¹⁾.

Proposition n° 94. – Supprimer l’obligation incombant à la Commission nationale de la certification professionnelle de publier sur son site Internet les formations éligibles au compte personnel de formation. Cette commission n’est pas destinataire des listes de formations éligibles⁽⁹²⁾.

Proposition n° 95. – Mettre à jour l’article L. 6225-6 du Code du travail pour remplacer le contrat d’insertion en alternance par le contrat de professionnalisation⁽⁹³⁾.

Proposition n° 96. – Préciser le cas de recours au contrat de travail à durée déterminée utilisé pour embaucher un salarié *via* un contrat de professionnalisation⁽⁹⁴⁾.

(86) V. *supra*, n° 330.

(87) V. *supra*, n° 330.

(88) V. *supra*, n° 331.

(89) V. *supra*, n° 346.

(90) V. *supra*, n° 353.

(91) V. *supra*, n° 361.

(92) V. *supra*, n° 368.

(93) V. *supra*, n° 408.

(94) V. *supra*, n° 411.

Proposition n° 97. – Conformément au principe de la recodification à droit constant, rétablir le versement de l'allocation de formation pour les formations suivies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation⁽⁹⁵⁾.

Proposition n° 98. – À l'article L. 6321-8 du Code du travail, supprimer l'un des doublons relatifs à l'obligation pour l'employeur de prendre des engagements écrits sur les conditions de retour du salarié⁽⁹⁶⁾.

Proposition n° 99. – Mettre un terme à l'interprétation extensive faite par l'administration de l'article R. 6323-5, IV du Code du travail s'agissant du financement de la rémunération des salariés en formation dans le cadre du compte personnel de formation⁽⁹⁷⁾.

Proposition n° 100. – Au second alinéa de l'article R. 6332-93 du Code du travail, remplacer « les conditions de prise des demandes » par « les conditions de prise *en charge* des demandes »⁽⁹⁸⁾.

Proposition n° 101. – Préciser explicitement plutôt que par des renvois, les informations que les OPCA doivent publier et mettre à jour sur leur site Internet⁽⁹⁹⁾.

(95) V. *supra*, n° 432.

(96) V. *supra*, n° 432.

(97) V. *supra*, n° 544.

(98) V. *supra*, n° 432.

(99) V. *supra*, n° 563.

Bibliographie

I. Ouvrages généraux

- J.-L. AUBERT et É. SAVAUX, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Sirey, coll. « Université », 16^e éd., 2016.
- J.-M. AUBY, J.-B. AUBY, D. JEAN-PIERRE et A. TAILLEFAIT, *Droit de la fonction publique, État, collectivités locales, Hôpitaux*, Dalloz, coll. « Précis », 7^e éd., 2012.
- J.-M. AUBY, J.-B. AUBY et R. NOGUELLOU, *Droit des collectivités locales*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015.
- J.-B. AUBY, H. PÉRINET-MARQUET et R. NOGUELLOU, *Droit de l'urbanisme et de la construction*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit public/privé », 10^e éd., 2015.
- G. AUZERO et E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis », 30^e éd., 2015.
- A. BAUDU, *Droit des finances publiques*, Dalloz, coll. « Hypercours », 2015.
- J.-J. BIENVENU et T. LAMBERT, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Droit fondamental », 4^e éd., 2010.
- M. BORGETTO et R. LAFORE, *Droit de l'aide et de l'action sociales*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat Droit public », 9^e éd., 2015.
- B. BOSSU, F. DUMONT et P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, Montchrestien, coll. « Cours », 2011.
- B. BOULOC, *Droit pénal général*, Dalloz, coll. « Précis », 24^e éd., 2015 ; *Procédure pénale*, Dalloz, coll. « Précis », 25^e éd., 2015.
- M. BOUVIER, *Introduction au droit fiscal général et à la théorie de l'impôt*, LGDJ-Lextenso, coll. « Systèmes », 13^e éd., 2016.
- M. BOUVIER, M.-C. ESCLASSAN et J.-P. LASSALE, *Finances publiques*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 14^e éd., 2015.
- S. BRACONNIER, *Droit public de l'économie*, PUF, coll. « Thémis », 2015.
- Y. BUFFELAN-LANORE et V. LARRIBAU-TERNEYRE, *Droit civil, Les obligations*, Sirey, coll. « Université », 14^e éd., 2014.
- J. CALAIS-AULOY et H. TEMPLE, *Droit de la consommation*, Dalloz, coll. « Précis », 9^e éd., 2015.
- J. CARBONNIER, *Droit civil*, t. 4, *Les obligations*, PUF, coll. « Quadrige », 21^e éd., 1998.
- P. CHRÉTIEN, N. CHIFFLOT et M. TOURBE, *Droit administratif*, Sirey, coll. « Université », 15^e éd., 2016.
- A. CŒURET, É. FORTIS et F. DUQUESNE, *Droit pénal du travail, Infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*, LexisNexis, coll. « Manuel », 3^e éd., 2016.
- A. CŒURET, B. GAURIAU et M. MINÉ, *Droit du travail*, Sirey, coll. « Université », 3^e éd., 2013.
- M. COLLET, *Droit fiscal*, PUF, coll. « Thémis », 5^e éd., 2015.
- M. COLLET et P. COLLIN, *Procédures fiscales, Contrôle, contentieux et recouvrement de l'impôt*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2014.
- G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 11^e éd., 2015.
- A. COURRÈGES et S. DAËL, *Contentieux administratif*, PUF, coll. « Thémis », 4^e éd., 2013.
- G. COUTURIER, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2^e éd., 1993.
- M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, LexisNexis, coll. « Manuel », 29^e éd., 2016.
- C. DEBBASCH et F. COLIN, *Droit administratif*, Economica, 11^e éd., 2014.

- B. DELAUNAY, *Droit public de la concurrence*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 2015.
- F. DESPORTES et L. LAZERGES-COUSQUER, *Traité de procédure pénale*, Economica, coll. « Corpus droit privé », 4^e éd., 2015.
- E. DREYER, *Droit pénal général*, LexisNexis, coll. « Manuel », 4^e éd., 2016.
- L. DUBOUIS et C. BLUMANN, *Droit matériel de l'Union européenne*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit public », 7^e éd., 2015.
- J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO et R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, coll. « Précis », 18^e éd., 2015.
- M. FABRE-MAGNAN, *Introduction au droit*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 2^e éd., 2014.
- B. FAGES, *Droit des obligations*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 6^e éd., 2016.
- B. FAURE, *Droit des collectivités territoriales*, Dalloz, coll. « Précis », 4^e éd., 2016.
- F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 5^e éd., 2016.
- J. FERSTENBERT, F. PRIET et P. QUILICHINI, *Droit des collectivités territoriales*, Dalloz, coll. « Hypercours », 2^e éd., 2016.
- J.-M. de FORGES, *Droit de la fonction publique*, PUF, coll. « Droit fondamental », 1986.
- P.-L. FRIER et J. PETIT, *Droit administratif*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit public », 10^e éd., 2015.
- Y. GAUDEMET, *Droit administratif*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 21^e éd., 2015 ; *Traité de droit administratif*, t. 1, *Droit administratif général*, LGDJ, 16^e éd., 2001.
- F. GAUDU et R. VATINET, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Cours », 5^e éd., 2013.
- P.-Y. GAUTIER, *Propriété littéraire et artistique*, PUF, coll. « Droit fondamental », 9^e éd., 2015.
- C. GAVALDA, G. PARLEANI et B. LECOURT, *Droit des affaires de l'Union européenne*, LexisNexis, coll. « Manuel », 7^e éd., 2015.
- G. J. GUGLIELMI, G. KOUBI et M. LONG, *Droit du service public*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit public », 4^e éd., 2016.
- S. GUINCHARD, A. VARINARD et t. DEBARD, *Institutions juridictionnelles*, Dalloz, coll. « Précis », 13^e éd., 2015.
- D. GUTMANN, *Droit fiscal des affaires*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit privé », 7^e éd., 2016.
- F. HÉAS, *Droit du travail*, Larcier, coll. « Paradigme », 4^e éd., 2015.
- S. HENNION, M. LE BARBIER-LE BRIS et M. DEL SOL, *Droit social européen et international*, PUF, coll. « Thémis », 2^e éd., 2013.
- A. JACQUEMONT et R. VABRES, *Droit des entreprises en difficulté*, LexisNexis, coll. « Manuel », 9^e éd., 2015.
- J.-F. LACHAUME, H. PAULIAT, C. BOITEAU et C. DEFFIGIER, *Droit des services publics*, LexisNexis, coll. « Manuel », 2^e éd., 2015.
- J. LAMARQUE, O. NÉGRIN et L. AYRAULT, *Droit fiscal général*, LexisNexis, coll. « Manuel », 3^e éd., 2014.
- Ch. LARROUMET et S. BROS, *Les obligations, Le contrat*, in *Traité de droit civil*, ss dir. Ch. LARROUMET, t. 3, Economica, coll. « Corpus Droit privé », 7^e éd., 2014.
- A. LEPAGE, P. MAISTRE DU CHAMBON et R. SALOMON, *Droit pénal des affaires*, LexisNexis, coll. « Manuel », 4^e éd., 2015.
- J. LEROY, *Procédure pénale*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 4^e éd., 2015.
- P. LOKIEC, *Droit du travail*, t. 1, *Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Thémis », 2011.
- G. LYON-CAEN, J. PÉLISSIER et A. SUPIOT, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis droit privé », 18^e éd., 1996.

- Ph. MALAURIE, *Droit des personnes, La protection des mineurs et des majeurs*, LGDJ-Lextenso, coll. « Droit civil », 8^e éd., 2016.
- Ph. MALAURIE et L. AYNÈS, *Les biens*, LGDJ-Lextenso, coll. « Droit civil », 6^e éd., 2015.
- Ph. MALAURIE, L. AYNÈS et Ph. STOFFEL-MUNCK, *Les obligations*, LGDJ-Lextenso, coll. « Droit civil », 6^e éd., 2013 ; *Droit des obligations*, LGDJ-Lextenso, coll. « Droit civil », 8^e éd., 2016.
- Ph. MALAURIE et P. MORVAN, *Introduction au droit*, LGDJ-Lextenso, coll. « Droit civil », 6^e éd., 2016.
- Ph. MALINVAUD, *Introduction à l'étude du droit*, LexisNexis, coll. « Manuel », 16^e éd., 2016.
- Ph. MALINVAUD, D. FENOUILLET et M. MEKKI, *Droit des obligations*, LexisNexis, coll. « Manuel », 13^e éd., 2014.
- J.-C. MARTINEZ et P. DI MALTA, *Droit budgétaire*, Litec, 2^e éd., 1988.
- Y. MAYAUD, *Droit pénal général*, PUF, coll. « Droit fondamental », 5^e éd., 2015.
- A. MAZEAUD, *Droit du travail*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit privé », 9^e éd., 2014.
- P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, coll. « Manuel », 6^e éd., 2013 ; *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, coll. « Manuel », 7^e éd., 2015.
- S. NICINSKI, *Droit public des affaires*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit public », 4^e éd., 2014 ; *Droit public des affaires*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit public », 5^e éd., 2016.
- R. PELLET, *Droit public financier, Monnaies, Banques centrales, Dettes publiques*, PUF, coll. « Thémis », 2014.
- F. PÉROCHON, *Entreprises en difficulté*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 10^e éd., 2014.
- E. PESKINE et C. WOLMARK, *Droit du travail 2016*, Dalloz, coll. « Hypercours », 10^e éd., 2015.
- B. PLESSIX, *Droit administratif général*, LexisNexis, coll. « Manuel », 2016.
- J. PRADEL, *Droit pénal général*, Cujas, coll. « Référence », 21^e éd., 2016.
- Ch. RADÉ, *Droit du travail*, Montchrestien-Lextenso, coll. « Focus droit », 5^e éd., 2011.
- T. RAMBAUD, *Introduction au droit comparé, Les grandes traditions juridiques dans le monde*, PUF, coll. « Quadriges manuels », 2014.
- A. REY (ss dir.), *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2010.
- L. RICHER et F. LICHÈRE, *Droit des contrats administratifs*, LGDJ-Lextenso, coll. « Manuel », 10^e éd., 2016.
- P. RODIÈRE, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ, 2^e éd., 2014.
- L. SAÏDJ et J.-L. ALBERT, *Finances publiques*, Dalloz, coll. « Cours », 9^e éd., 2015.
- C. SAINT-ALARY-HOUIN, *Droit des entreprises en difficulté*, LGDJ-Lextenso, coll. « Domat droit privé », 10^e éd., 2016.
- R. SALOMON et A. MARTINEL, *Droit pénal social*, Economica, coll. « Corpus droit privé », 3^e éd., 2016.
- M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union européenne*, Larcier, 2012.
- B. SEILLER, *Droit administratif*, t. 2, *L'action administrative*, Flammarion, coll. « Champs-Université », 6^e éd., 2016.
- A. SÉRIAUX, *Manuel de droit des obligations*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2^e éd., 2015.
- P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, coll. « Précis », 15^e éd., 2016.
- J.-M. SERVAIS, *Droit social de l'Union européenne*, Bruylant, 2^e éd., 2011 ; *Droit international du travail*, Larcier, 2015.
- F. TERRÉ et Ph. SIMLER, *Droit civil, Les biens*, Dalloz, coll. « Précis », 9^e éd., 2014.
- F. TERRÉ, Ph. SIMLER et Y. LEQUETTE, *Droit civil, Les obligations*, Dalloz, coll. « Précis », 11^e éd., 2013.

- B. TEYSSIÉ, *Droit européen du travail*, LexisNexis, coll. « Manuel », 5^e éd., 2013 ; *Droit du travail, relations collectives*, LexisNexis, coll. « Manuel », 10^e éd., 2016 ; *Droit civil, les personnes*, LexisNexis, coll. « Manuel », 17^e éd., 2015.
- B. TEYSSIÉ, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Droit du travail, relations individuelles*, LexisNexis, coll. « Manuel », 3^e éd., 2014.
- S. TOURNAUX, *Droit du travail*, Bréal, coll. « Grand Amphi Droit », 2^e éd., 2014.
- D. TRUCHET, *Droit administratif*, PUF, coll. « Thémis », 6^e éd., 2015.
- M. UBAUD-BERGERON, *Droit des contrats administratifs*, LexisNexis, coll. « Manuel », 2015.
- J.-M. VERDIER, A. CCEURET et M.-A. SOURIAC, *Droit du travail*, vol. 2, *Rapports individuels*, Dalloz, coll. « Mémentos », 16^e éd., 2011.
- J. WALINE, *Droit administratif*, Dalloz, coll. « Précis », 26^e éd., 2016.

II. Ouvrages spéciaux

- P.-H. ANTONMATTEI, *Les clauses du contrat de travail*, éd. Liaisons, 2^e éd., 2009.
- P.-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, D. FABRE et al., *Le contrat de travail à durée déterminée*, Lamy, 2012.
- P.-E. AUDIT, *La « naissance » des créances, approche critique du conceptualisme juridique*, thèse Paris II, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 141, 2015, préf. D. MAZEAUD.
- M. BARABEL, O. MEIER, A. PERRET et t. TEBOUL (ss dir.), *Le grand livre de la formation*, préf. C. CARRADOT et G. LEFÈVRE, Dunod, 2012 ; *Le grand livre de la formation*, préf. J.-P. CHARLEZ et B. RAVACHE, Dunod, 2^e éd., 2016.
- G. BARGAIN, *Normativité économique et droit du travail*, thèse Nantes, LGDJ, coll. « Droit & économie », 2014, préf. A. SUPIOT.
- D. BAUGARD, *La sanction de requalification en droit du travail*, thèse Paris I, IRJS éd., coll. « Bibl. de l'Institut de recherche juridique de la Sorbonne André Tunc », 2011, t. 31, préf. G. COUTURIER.
- J.-M. BELORGEY, B. BOUBLI et M. POCHARD, *Apprentissage, orientation, formation professionnelle*, Librairies techniques, 1974.
- J.-M. BÉRAUD, *La suspension du contrat de travail, essai d'une théorie générale*, thèse Paris I, Sirey, coll. « Bibl. de Droit du travail et de la Sécurité sociale », t. VII, 1980, préf. J. PÉLISSIER.
- Ph. BERNIER, *Les mécanismes de diversification des contrats de travail, contribution à l'analyse du rôle de la formation professionnelle dans les différents marchés de l'emploi*, thèse Lille II, ss dir. P.-Y. VERKINDT, ANRT, 2000.
- F. BOUSEZ, *Les contrats de travail à durée déterminée*, LexisNexis, coll. « Droit & Professionnels », 2015.
- A. BOUTET, *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue*, thèse dactyl. Nantes, ss dir. N. MAGGI-GERMAIN et J.-P. CHAUCHARD, 2014.
- M. BOUVIER-AJAM, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, 1968.
- C. BRENNER, *L'acte conservatoire*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 323, préf. P. CATALA, 1999.
- P. BURNEL, *Formation professionnelle continue*, t. 1, *Acteurs et dispositifs*, Lamy, 2010 ; *Formation professionnelle continue*, t. 2, *Obligations financières et juridiques de l'entreprise*, Lamy, 2010.
- J.-P. CAMBY (ss dir.), *La réforme du budget de l'État, La loi organique relative aux lois de finances*, LGDJ-Lextenso, coll. « Systèmes », 3^e éd., 2011.
- G.-H. CAMERLYNCK, *Le contrat de travail*, in G.-H. CAMERLYNCK, *Traité de droit du travail* (ss dir.), t. 1, Dalloz, 2^e éd., 1982.

- S. CAPRON, *La responsabilité sociale des entreprises à la lumière de la santé et de la sécurité au travail*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. J.-F. CESARO, 2016.
- J. CARBONNIER, *Droit et passion du droit sous la V^e République*, Flammarion, 1996.
- H. DE CASTRIES et N. MOLFESSIS (ss dir.), *Sécurité juridique et initiative économique*, Mare & Martin, 2015.
- N. CATALA, *L'entreprise*, in *Traité de droit du travail*, ss dir. G.-H. CAMERLYNCK, t. 4, Dalloz, 1980.
- CENTRE INFFO, *Guide à l'usage des organismes de formation et des formateurs indépendants*, Dunod, 2006 ; *Fiches pratiques de la formation continue*, 2014 ; *Fiches pratiques de la formation continue*, 2015 ; *Fiches pratiques de la formation continue*, 2016.
- T. G. CHATTON, *Vers la pleine reconnaissance des droits économiques, sociaux et culturels*, thèse Genève, LGDJ-Lextenso, Schulthess, 2013, préf. M. HOTTELIER et G. MALINVERNI.
- M.-H. CHEZLEMAS, *La situation des salariés dans les opérations de transfert d'entreprise en droit comparé : France, Royaume-Uni, États-Unis*, thèse Paris I, LGDJ, coll. « Bibl. dr. social », 2009, t. 51, préf. F. GAUDU.
- M. COHEN et L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ-Lextenso, 12^e éd., 2016.
- N. COLIN, *Conventions et accords collectifs de droit social à l'épreuve du temps*, thèse Nantes, L'Harmattan, coll. « Logiques juridiques », 2000, préf. F. FAVENNEC-HÉRY.
- A. CORMIER LE GOFF et E. BÉNARD, *Les restructurations*, Wolters Kluwer, coll. « Droit vivant », 3^e éd., 2014.
- I. CORNESSE, *La proportionnalité en droit du travail*, thèse Montpellier I, Litec, 2001, coll. « Bibl. dr. entreprise », t. 52, préf. P.-H. ANTONMATTEI.
- J.-B. COTTIN, *Le CHSCT*, Lamy, coll. « Lamy Axe Droit », 3^e éd., 2016.
- M. COZIAN, F. DEBOISSY et M. CHADEFaux, *Précis de fiscalité des entreprises*, LexisNexis, coll. « Précis Fiscal », 40^e éd., 2016.
- B. DABOSVILLE, *L'information du salarié*, thèse Paris X, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 123, 2013, préf. A. LYON-CAEN.
- L. DAUXERRE, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, LexisNexis, coll. « Droit & Professionnels », 2015 ; *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, thèse Paris II, PUAM, 2005, préf. B. TEYSSIÉ.
- P. DÉJEAN, *Guide juridique de la formation professionnelle dans l'entreprise*, Eyrolles, 1989.
- C. DEJOUX, *Gestion des compétences et GPEC*, Dunod, coll. « Les topos », 2^e éd., 2013.
- V. DELANNOY LE BLAN, *Les plans en droit du travail*, thèse dactyl. Lille II, ss dir. P.-Y. VERKINDT, 2001.
- M. DÉMOULAIN, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail – essai sur une évolution des relations de travail*, thèse Paris II, EPA, 2012, préf. B. TEYSSIÉ.
- O. DESAULNAY, *L'application de la Constitution par la Cour de cassation*, thèse Pau, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 84, 2009, préf. P. BON.
- M. DESPAX, *Négociations, conventions et accords collectifs*, in G.-H. CAMERLYNCK (ss dir.), *Traité de droit du travail*, t. 7, Dalloz, 2^e éd., 1989.
- A. DONNETTE-BOISSIÈRE, *Leçons de droit social international et européen*, Ellipses, 2015.
- L. DRIGUEZ, *Droit social et droit de la concurrence*, thèse Paris I, Bruylant-FEC, coll. « FEDUCI », 2006, préf. L. IDOT.
- V. DROCHON, *Le recours à des experts par les instances de représentation du personnel*, thèse Paris II, LexisNexis, coll. « Planète Social », 2017, préf. B. TEYSSIÉ.

- C. DUBAR, *La formation professionnelle continue en France : 1970-1980*, vol. 1, Aux Amateurs de livres, 1986.
- P. ÉTIENNOT, *La formation professionnelle dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Nancy II, ss dir. C. MARRAUD, 1994.
- L. GAMET, *Les contrats de travail conclus au titre des dispositifs publics de mise à l'emploi – Contribution à l'étude des contrats de travail spéciaux*, thèse Lyon II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 385, 2002, préf. J.-M. BÉRAUD.
- F. GAUDU et R. VATINET, *Les contrats du travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux*, in J. GHESTIN (ss dir.), *Traité des contrats*, LGDJ, 2001.
- B. GÉNIAUT, *La proportionnalité dans les relations du travail, de l'exigence au principe*, thèse Lyon 2, Dalloz, 2009, vol. 86, préf. A. JEAMMAUD.
- S. GERRY-VERNIÈRES, *Les petites sources du droit, À propos des sources étatiques non contraignantes*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 28, 2012, préf. N. MOLFESSIS.
- M.-J. GOMEZ-MUSTEL, *Le rôle des acteurs dans la formation professionnelle continue*, thèse Aix-Marseille III, ss dir. M.-A. MOREAU, ANRT, 1999.
- P. GUILLOUX, *Le congé individuel de formation, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996)*, L'Harmattan, 1996.
- G. GURRY, *L'accord collectif de groupe, contribution à l'étude du droit des groupes*, thèse Paris II, LexisNexis, coll. « Planète Social », 2016, préf. B. TEYSSIÉ.
- C. GUYON, *L'influence des normes supranationales sur le droit français du travail*, thèse Paris II, LexisNexis, coll. « Planète Social », 2016, préf. B. TEYSSIÉ.
- C. HABLOT, *De la norme privée à la norme publique en droit du travail*, thèse Paris II, EPA, 2013, préf. B. TEYSSIÉ.
- T. A. HANAMI et F. KOMIYA, *Labour law in Japan*, Wolters Kluwer, 2011.
- B. HUGLO, *La contractualisation des relations entre l'État et les collectivités territoriales*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. Y. GAUDEMET, 2014.
- E. JEANSEN, *L'articulation des sources du droit, essai en droit du travail*, thèse Paris II, Economica, coll. « Recherches juridiques », t. 20, 2008, préf. B. TEYSSIÉ.
- L. JOLY, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, thèse Paris X, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 147, 2015, préf. A. LYON-CAEN.
- S. JUBÉ, *Droit social et normalisation comptable*, thèse Nantes, LGDJ, coll. « Droit & économie », 2011, préf. A. SUPIOT et Y. LEMARCHAND.
- Ch. JULIEN, *Les politiques régionales de formation professionnelle continue*, thèse Paris II, ss dir. J. CHEVALLIER, L'Harmattan, coll. « Logiques Politiques », 1998.
- B. KANTOROWICZ, *Le portage salarial*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. P. MORVAN, 2011 ; *Droit et pratique du portage salarial*, LexisNexis, coll. « Droit & professionnels », 2^e éd., 2015.
- H.-F. KOEHLIN, *Le droit de la formation continue*, LGDJ, 1976, préf. G. LYON-CAEN.
- G. KOUBI, *Les circulaires administratives*, Economica, coll. « Corpus Essais », 2003.
- J.-F. LACHAUME et al., *Droit administratif, Les grandes décisions de la jurisprudence*, PUF, coll. « Thémis », 16^e éd., 2014.
- J. LE GOFF, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, PUR, 2004, préf. Ph. WAQUET, postface C. CHETCUTI.
- C. LEFER, *Les droits potestatifs dans le contrat de travail*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. J.-M. OLIVIER, 2016.
- L. LEVENEUR, *Situations de fait et droit privé*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 212, 1990, préf. M. GOBERT.

- G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *Le guide du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*, Dalloz, coll. « Guides Dalloz », 2015.
- J.-M. LUTTRINGER, *Le droit de la formation continue*, Dalloz, coll. « Manuel de droit usuel », 1986.
- E. MACKAAY et S. ROUSSEAU, *Analyse économique du droit*, Dalloz, coll. « Méthodes du droit », 2^e éd., 2008.
- V. MANIGOT, *Le traitement juridique de la discrimination dans l'entreprise, réflexions sur un risque*, thèse Paris II, LexisNexis, coll. « Planète Social », 2012, préf. B. TEYSSIÉ.
- A. MARTINON, *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, thèse Paris II, Dalloz, coll. « Nouvelle bibl. de thèses », vol. 48, 2005, préf. B. TEYSSIÉ.
- D. MAZEAUD, *La notion de clause pénale*, thèse Paris XII, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 223, 1992, préf. F. CHABAS.
- É. MILLION-ROUSSEAU, *La représentation élue du personnel en matière de santé et de sécurité*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. B. TEYSSIÉ, 2011.
- F. MORIN, J.-Y. BRIÈRE, D. ROUX et al., *Le droit de l'emploi au Québec*, Wilson & Lafleur Ltée, 4^e éd., 2010.
- A. MORIN-GALVIN, *La convergence des jurisprudences de la Cour de cassation et du Conseil d'État, contribution au dialogue des juges en droit du travail*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. social », t. 60, 2013, préf. A. MAZEAUD.
- P. MORVAN, *Le principe de droit privé*, thèse Paris II, EPA, 1999, préf. J.-L. SOURIOUX ; *Restructurations en droit social*, LexisNexis, coll. « Droit & professionnels », 3^e éd., 2013.
- S. NEUVILLE, *Le plan en droit privé*, thèse Toulouse, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 296, préf. C. SAINT-ALARY-HOUIN, 1998.
- J.-M. OLIVIER, *Les sources administratives du droit privé*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. G. DURRY, 1981.
- H. OUAISSI, *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, thèse Paris II, LGDJ, 2006, coll. « Bibl. dr. privé », t. 462, préf. B. TEYSSIÉ.
- Y. PAGNERRE, *L'extinction unilatérale des engagements*, thèse Paris II, EPA, 2012, préf. J.-M. OLIVIER, avant-propos B. TEYSSIÉ.
- A. PASCAL, *Essai juridique sur la sécurisation des parcours professionnels*, thèse dactyl. Toulouse I, ss dir. L. CASAUX-LABRUNÉE, 2012.
- M. PATIN, *Transferts d'entreprise en droit communautaire et droit comparé*, thèse Paris II, PUAM, 2011, coll. « Du centre de droit social », préf. B. TEYSSIÉ.
- A. PATRIS, *L'apprentissage, une forme d'éducation ?*, Berger-Levrault, 1977.
- J. PÉLISSIER (ss dir.), *Droit de l'emploi*, Dalloz, 1999.
- F. PETIT, *Droit des contrats de travail*, Gualino, 2011.
- F. PETIT et D. BAUGARD, *Droit de l'emploi*, Gualino, 2^e éd., 2010.
- E. PIEKUT, *Les relations non contractuelles de travail : essai sur le tiers au contrat*, thèse Paris II, ss dir. F. FAVENNEC-HÉRY, 2016.
- G. PIGNARRE, *L'apprentissage*, Litec, coll. « Pratique sociale », t. 6, 1992.
- Ch. RADÉ, *Droit du travail et responsabilité civile*, thèse Bordeaux IV, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 282, 1997, préf. J. HAUSER.
- A. ROSA, *Solidarité et impôt, Recherche sur les fondements de l'impôt moderne*, thèse Toulouse I, Dalloz, coll. « Bibl. parlementaire & constitutionnelle », 2015, préf. J.-P. BEL, avant-propos V. DUS-SART.
- C. ROSENBERG, *Le contrat de travail à l'épreuve de la démarche compétences*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. J.-M. OLIVIER, 2009.

M.-N. ROUSPIDE-KATCHADOURIAN, *Le juge et le contrat de travail, essai sur la relecture judiciaire d'un contrat*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. social », t. 62, 2014, préf. B. TEYSSIÉ.

P. SANTELMANN, *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, Gallimard, coll. « Folio actuel », 2001.

F. SÈBE, *Le droit de la représentation collective dans l'entreprise, essai sur l'effectivité de la norme*, thèse Paris II, LexisNexis, coll. « Planète Social », 2014, préf. B. TEYSSIÉ.

O. SÉVÉON, *Élus du comité d'entreprise : les bonnes pratiques – Guide pour une appropriation réelle des attributions économiques du CE*, Gereso éd., coll. « Les guides pratiques Institutions représentatives du personnel », 2015.

B. SILHOL, *Le chômage partiel*, thèse Cergy-Pontoise, LGDJ, coll. « Bibl. dr. privé », t. 297, 1998, préf. A. CCEURET.

V. STULZ, *Transferts d'entreprises – Les enjeux sociaux*, EFE, 2004, préf. B. TEYSSIÉ.

A. SUPIOT (ss dir.), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2^e éd., 2016.

A. TARBY, *Un nouveau droit de la formation pour les entreprises et les salariés*, L'Harmattan, coll. « Logiques juridiques », 2005.

A. TEISSIER, *La loyauté dans les relations individuelles de travail*, thèse dactyl. Paris II, ss dir. B. TEYSSIÉ, 1997.

B. TEYSSIÉ, *Droit et pratique du comité d'entreprise européen*, LexisNexis, coll. « Droit & professionnels », 2012 ; *Les sources du droit du travail* (ss dir.), PUF, 1998 ; *La négociation du contrat de travail*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2004 ; *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, coll. « Études juridiques », t. 35, 2011 ; *La sanction en droit du travail*, EPA, 2012 ; *La cause en droit du travail*, EPA, 2013 ; *La norme transnationale et les relations de travail*, EPA, 2014.

J.-M. THOUVENIN et A. TREBILCOCK (ss dir.), *Droit international social, Droits économiques, sociaux et culturels*, t. 1, *Particularités du droit international social*, Bruylant, 2013.

R. VATINET, *Les prérogatives économiques du comité d'entreprise*, thèse dactyl. Paris I, ss dir. G. LYON-CAEN, 1981.

C. VAUTROT-SCHWARTZ, *La qualification juridique en droit administratif*, thèse Paris II, LGDJ, coll. « Bibl. dr. public », t. 263, 2010, préf. D. TRUCHET.

III. Articles

K. ADROUCHE, *La formation en matière de santé et de sécurité : entre actions de prévention et d'adaptation* : *Cah. soc.* 2017, p. 114.

J.-R. ALVENTOSA, *La mondialisation du droit... et la Cour des comptes* : *RF fin. publ.* sept. 2015, p. 123.

E. ANCEAU, *Réforme du doctorat : une nouvelle étape du déclin de l'Université française* : *Le Figaro* 10 juin 2016.

P.-H. ANTONMATTEI, *La réforme du 4 mai 2004 : Dr. et patrimoine* sept. 2004, p. 120 ; *Dix ans après : quelques mots sur des maux du droit du travail*, in *Mél. Ph. Malaurie*, Defrénois, 2005, p. 1.

P. ARBANT, *Le capital de temps de formation* : *Dr. soc.* 1994, p. 200.

J.-J. ARRIGHI et V. MORA, *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés – Esquisse d'une cartographie des formations en alternance : Net-doc Céreq août 2006*, n° 66, p. 1 ; *Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat* : *Bref du Céreq* 2010, n° 276, p. 4.

D. ASQUINAZI-BAILLEUX, *Un nouveau droit de la protection sociale ?* : *JCP S* 2015, 1235.

G. AUZERO, *De quelques effets de l'ANI du 11 janvier 2013 sur le droit du contrat de travail* : *RDT* 2013, p. 179.

- P.-O. BACH et D. BRIVOIS, *Le certificat de travail* : JCP S 2014, 1361 ; *Le CDD à objet défini* : JCP S 2015, 1263.
- P. BARRAU, *Les débuts du droit à la formation syndicale* : 1956-1959 : Cah. IRT 2003, n° 11, p. 27.
- J. BARTHÉLÉMY, *L'assurance formation, une garantie sociale* : Dr. soc. 2008, p. 1199 ; *Le concept de paritarisme et les modalités de sa déclinaison* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 14 ; *Solidarité et protection sociale complémentaire* : RJS 10/2015, p. 571 ; *Nature juridique de l'acte créant un organisme collecteur en matière de formation* : Semaine sociale Lamy 2015, n° 1692, p. 7 ; *Le concept de convention collective de sécurité sociale* : Dr. soc. 2016, p. 272.
- L. BASCO et F. COTE, *Pour une pédagogie de l'accompagnement* : RD sanit. soc. 2012, p. 1026.
- P.-E. BASTARD, *Le tutorat en entreprise* : JCP S 2014, 1369.
- D. BAUGARD, *Le contrat de sécurisation professionnelle* : RDT 2011, p. 570 ; *L'accompagnement dans l'emploi* : RD sanit. soc. 2012, p. 993 ; *Le particularisme de la requalification des contrats aidés* : RD sanit. soc. 2013, p. 210 ; *Libres propos sur les rapports entre la formation et l'objet du contrat de travail* : Cah. soc. 2017, p. 98.
- S. BÉAL, *Manquement à l'obligation d'adaptation et d'employabilité et indemnisation* : JCP E 2008, 1283 ; *Délais de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT* : JCP S 2014, 1383 ; *Accord de groupe : de la reconnaissance à l'émancipation !* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1742, p. 10.
- S. BÉAL et A.-L. DODET, *Licenciement économique : reclassement et obligation d'adaptation* : JCP E 2008, 2032.
- C. BEAUVOIS, *La formation des demandeurs d'emploi, enjeu de la réforme de la formation professionnelle ?* : Dr. soc. 2014, p. 992.
- Ph. BELLENGER, *Le contrôle de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1977, p. S.91 ; *Congé formation et participation des employeurs à la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1978, p. 239 ; *Participation des employeurs et congé de formation* : Dr. soc. 1979, p. S.32.
- J.-M. BELORGEY, *Les fonds d'assurance formation* : Dr. soc. 1973, p. 73.
- E. BENZ, *La formation professionnelle en Allemagne* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 121.
- T. BÉRANGER, *Le statut du chômeur en formation* : Dr. soc. 1977, p. S.22.
- D. BERAUD, *Les formations obligatoires en entreprise* : Net-doc Céreq août 2016, n° 163.
- Ph. BERNIER, *Responsabilité du salarié au travers de la réforme de la formation du 5 mars 2014* : CDE 2014, dossier 15, rééd. in JCP S 2014, 1319.
- J. BICHOT, *Insertion professionnelle des jeunes : la valse des mesures* : Dr. soc. 1987, p. 755.
- L. BINEAU, *Les obligations alternatives en droit privé* : LPA 6 juin 2002, n° 113, p. 9.
- M. BORGETTO, *La portée juridique de la notion d'accompagnement* : RD sanit. soc. 2012, p. 1029.
- B. BOSSU, *Le comité d'entreprise : accessibilité, efficacité, transparence...* : JCP S 2015, 1175 ; *L'ascension du droit au respect de la vie personnelle* : JCP S 2015, 1241 ; *À la recherche des acteurs du dialogue social* : Dr. soc. 2015, p. 896.
- S. BOTERDAEL, *Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle, Colloque Circé du 9 juillet 2009, Synthèse des débats* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 78.
- B. BOUBLI, *Les contrats permettant une formation en alternance – Analyse comparative* : Dr. soc. 1982, p. 141 ; *Sur la mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, in *Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, Litec, 1996, p. 119 et s. ; *L'office du juge* : JCP S 2015, 1238 ; *L'appréhension des droits humains par la jurisprudence* : JCP S 2015, 1285.
- D. BOULMIER, *Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale* : Dr. soc. 2015, p. 861 ; *La loi, elle rackette ! À propos des articles 17 et 18 du projet de loi « Travail » visant le budget de fonctionnement du comité d'entreprise* : Dr. ouvrier 2016, p. 249.

F. BOUSEZ, *La proportionnalité en droit du travail*, in *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, 2011, p. 127, n° 184.

F. BOUSEZ et A. MARTINON, *Le dédale des contrats aidés : RD sanit. soc.* 2006, p. 595 ; *Les contrats aidés en proie à la démesure : RD sanit. soc.* 2013, p. 189.

M. BOUVIER, *Du pacte de stabilité financière aux lois de financement des collectivités territoriales ? : RF fin. publ.* mai 2016, p. 119.

L. BOYER, *La clause de dédit*, in Mél. P. Raynaud, Dalloz, Sirey, 1985.

G. BRIENS, *Clauses de désignation : quelques réflexions « post-traumatiques »* : JCP S 2013, 1308.

P. BROCHETON et P.-Y. VERKINDT, *Théorie et pratique du compte personnel de prévention de la pénibilité* : Cah. soc. 2015, p. 117.

M. BUCHBERGER, *Michel Germain : un juriste/philosophe* : Rev. dr. Assas oct. 2015, n° 11, p. 5 ; *Les nouvelles méthodes d'enseignement « présentiel »... quelques illustrations* : Rev. dr. Assas oct. 2015, n° 11, p. 21.

A. BUGADA, *Vers un nouveau droit prud'homal* : JCP S 2015, 1247 ; *État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités* : JCP S 2016, 1283.

P. CAHUC, S. CARCILLO et K.-F. ZIMMERMANN, *L'emploi des jeunes peu qualifiés en France*, note du CAE n° 4, avr. 2013.

P. CAILLAUD, *La formation continue a-t-elle remis en cause le diplôme ?* : Dr. soc. 2012, p. 281 ; *Un « droit à la qualification » enfin effectif ?* : Dr. soc. 2014, p. 1000 ; *Les avatars de la notion de compte en droit du travail* : Dr. soc. 2016, p. 806.

P. CAILLAUD, N. QUINTERO et F. SÉCHAUD, *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation-emploi ?*, *La place, le statut et le rôle des diplômés dans les conventions collectives* : Net-doc Céreq janv. 2014, n° 117, p. 81.

D. CALVAYRAC et B. KANTOROWICZ, *Le portage salarial : un mode d'organisation du travail enfin sécurisé* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1673, p. 13.

L. CAMAJI, F. HENNEQUIN et É. VIDECOQ, *De nouveaux droits pour les chômeurs ?* : Dr. ouvrier 2015, p. 570.

F. CANUT, *Les clauses de dédit-formation : de la nullité des clauses illicites à la nullité des clauses excessives* : JSL 2005, n° 160.

J. CAPELLE, *La formation professionnelle et la réforme de l'enseignement supérieur* : Dr. soc. 1967, p. 601.

N. CATALA, Préface in J.-M. BELORGEY, B. BOUBLI et M. POCHARD, *Apprentissage, orientation, formation professionnelle*, Librairies techniques, 1974.

J.-F. CESARO, *Le Code du travail est pavé de bonnes intentions – Loi n° 2006-340, 30 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes* : JCP S 2006, 1273 ; *Applicabilité de la norme supranationale dans l'ordre interne français*, in B. TEYSSIÉ (ss dir.), *La norme transnationale et les relations de travail*, EPA, 2014, p. 245-263 ; *Le champ de la consultation du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1169 ; *L'ascension du principe jurisprudentiel d'égalité* : JCP S 2015, 1242 ; *La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ?* : JCP S 2015, 1288.

F. CHAMPEAUX, *Articulation CCE/comités d'établissement : une nouvelle donne ?* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1747, p. 6.

J.-P. CHAUCHARD, *La clause de dédit-formation ou le régime de liberté surveillée appliqué aux salariés* : Dr. soc. 1989, p. 388.

T. CICERCHIA et V. ROCHE, *Le congé de formation économique, sociale et syndicale* : JCP S 2014, 1442.

G. CLAMOUR, *Présentation synoptique des dispositions du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics entré en vigueur le 1^{er} avril* : *Contrats-Marchés publ.* 2016, dossier 13.

A. COCQUEBERT, *L'actif, titulaire du compte personnel d'activité* : RDT 2016, p. 552.

- A. CŒURET et F. DUQUESNE, *La pratique de l'amende administrative en droit du travail* : JCP S 2016, 1327 ; *Le délit d'enclave sous l'empire de la loi plus douce : première application* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1725, p. 8.
- J.-D. COMBRELLE, *De l'art de légiférer en matière sociale* : JCP S 2015, 1236.
- J.-B. COTTIN, *Consulter le CHSCT* : *Cah. DRH* 2016, n° 235, p. 2.
- Ph. COURSIER, *Clauses de désignation : à quand la fin de l'ancien régime ?* : JCP S 2015, 1141.
- P. COUSTY et R. SAINSAULIEU, *Le travail systémique de la formation permanente en entreprise* : *Dr. soc.* 1979, p. S.84.
- G. COUTURIER, *Le contrat d'insertion professionnelle* : *Dr. soc.* 1994, p. 204.
- É. CRÉPEY, *La nature non normative de la doctrine administrative* : *RF fin. publ. avr.* 2015, p. 47.
- J. DAMON, *Les fondements du Grenelle de l'insertion* : *RD sanit. soc.* 2008, p. 1110.
- L. DAUXERRE, *Le contrat de génération : l'alliance des âges* : JCP S 2013, 1119 ; *Le silence vaut acceptation* : JCP S 2015, 1045.
- N. DAUXERRE, *Accord relatif au contrat de génération* : JCP S 2013, 1120.
- J.-L. DAYAN, *Comment donner corps à la sécurité professionnelle ?* : *Dr. soc.* 2016, p. 840.
- P. DÉJEAN, *Les problèmes juridiques posés par les fonds d'assurance formation* : *Dr. soc.* 1977, p. S. 33 ; *Les problèmes juridiques posés par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 1996, p. 43 ; *Formation et pouvoirs de l'employeur* : *Dr. soc.* 1998, p. 233 ; *L'évolution du dispositif français de formation professionnelle* : *Bull. dr. comp. trav. et SS* 2004, p. 185 ; *Contribution de la jurisprudence au référentiel juridique des FAF et des OPCA* : *Dr. soc.* 2008, p. 1186.
- M. DEL SOL, *Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées* : *Dr. soc.* 1994, p. 412.
- P. DELVOLVÉ, *Les contrats de la commande publique* : *RFDA* 2016, p. 200.
- B. DENKIEWICZ et J. FERRION, *L'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle* : JCP E 2004, 110.
- M. DESPAX, *La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques* : JCP G 1962, I, doct. 1710.
- J.-M. DEVAUD, *La formation professionnelle : pourquoi ? pour qui ?* : *Formation emploi* 2001, n° 76, p. 191.
- É. DEVAUX, *La négociation d'unité économique et sociale* : JCP S 2013, 1441 ; *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : une réelle portée pratique ?* : JCP S 2014, 1371.
- M. DIF-PRADALIER, J.-P. HIGELÉ et C. VIVÉS, *À propos du compte personnel d'activité : la sécurisation des parcours professionnels n'attache pas les droits à la personne* : *Dr. soc.* 2016, p. 823.
- Ph. DOLE, *L'usager au cœur de la réforme de la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 2008, p. 1173 ; *Le paritarisme se repositionne auprès des puissances publiques* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 46 ; *Le conseil en évolution professionnelle, nouvel espace public de construction de projet* : *Dr. soc.* 2014, p. 986.
- S. DOUGADOS, *Optimiser son budget formation, première partie* : *Cah. DRH* 2015, n° 223, p. 2 ; *Le nouveau paysage de la formation professionnelle dans l'entreprise* : *Cah. Lamy du CE* 2016, n° 157, p. 17 ; *La formation à l'heure du digital* : *Cah. DRH* 2016, n° 234, p. 35 ; *Le rôle pivot de la formation dans les restructurations d'entreprise* : *Cah. soc.* 2017, p. 110.
- S. DOUGADOS et S. PÉLICIER-LOEVENBRUCK, *Optimiser le recours aux contrats en alternance* : *Cah. DRH* 2013, n° 198, p. 3.
- S. DOUGADOS et Ph. PICCOLI, *Optimiser son budget formation, deuxième partie* : *Cah. DRH* 2015, n° 224, p. 9.
- B. DREANO, *Le contrôle des organismes collecteurs* : *Dr. soc.* 2008, p. 1222.

- J.-D. DREYFUS, *Le service public régional de formation professionnelle face au Code des marchés publics* : AJDA 2010, p. 1323.
- V. DROCHON et R. TAFINI, *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, ANI du 19 juin 2013 : JCP S 2013, act. 372.
- C. DUBAR, *Le système français de formation professionnelle continue a-t-il été durablement réformé ?* : RDT 2014, p. 383.
- F. DUMONT, *Réflexions sur la construction jurisprudentielle de la prise d'acte* : RJS 8/2014, p. 498 ; *Les transformations du droit des temps de travail et de repos* : JCP S 2015, 1244.
- G. DUMORTIER et L. PÉCAUT-RIVOLIER, *Naissance des principes essentiels du droit du travail* : RDT 2016, p. 79.
- J.-P. DUPARC, *Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1982, p. 174.
- J.-J. DUPEYROUX, *Le droit à la formation – le congé de formation* : Dr. soc. 1973, p. 7.
- P. DURAND, *De la convention collective de travail à la convention collective de sécurité sociale* : Dr. soc. 1960, p. 42.
- C. DURAND-PRINBORGNE, *La formation tout au long de la vie entre droit de l'éducation et droit de la formation* : Dr. soc. 2004, p. 464.
- O. DUTHELLET DE LAMOTHE, *La révolution tranquille de la chambre sociale* : JCP G 2015, 672, rééd. in JCP S 2015, 1251 ; *Le juge doit-il créer la norme sociale ?* : JCP S 2015, 1287 ; *Les principes essentiels du droit du travail : une étape utile dans le processus de refondation du Code du travail* : RJS 6/2016, p. 427.
- J. EMSELLEM et D. PERRIN-PILLOT, *Les nouvelles règles de financement, un enjeu essentiel de la réforme de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 2014, p. 1033.
- Ph. ENCLOS, *Le contentieux de l'insuffisance professionnelle dans les contrats de formation en alternance* : Dr. soc. 1990, p. 896.
- D. ENJOLRAS, *Le mandatement et la formation professionnelle* : AJCT 2012, p. 543.
- R. ESCUDERO RODRÍGUEZ et J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA, *Le système espagnol de formation professionnelle* : Bull. dr. comp. trav. et SS 2004, p. 159.
- P. ÉTIENNOT, *Formation professionnelle et contrat de travail* : Dr. soc. 1998, p. 149.
- A. FABRE, *Réforme des obligations de négociation dans l'entreprise : l'âge de raison ?* : Dr. soc. 2015, p. 882.
- P. FADEUILHE, *Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification – Une nouvelle catégorie juridique de groupement d'employeurs ?* : JCP E 2012, 1706, rééd. in JCP S 2012, 1528 ; *Les GEIQ : une catégorie juridique autonome de groupement d'employeurs* : JCP E 2015, 1499, rééd. in JCP S 2015, 1381.
- F. FALISE, *La valeur ajoutée du paritarisme dans le domaine de la formation professionnelle continue, le paritarisme à l'épreuve de la décentralisation dans le champ de la formation professionnelle : une approche patronale* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 54.
- F. FAVENNEC-HÉRY, *SIVP et déclin du contrat de travail* : Dr. soc. 1988, p. 511 ; *Le droit et la gestion des départs* : Dr. soc. 1992, p. 581 ; *Travail et formation : une frontière qui s'estompe* : RI trav. 1996, n° 6, p. 725 ; *Temps de formation, temps de travail : quelques observations* : Dr. soc. 2004, p. 494 ; *Le droit individuel à la formation* : Dr. soc. 2004, p. 866 ; *Les plans de départ volontaire* : Dr. soc. 2011, p. 622 ; *Plan de départs volontaires : le jeu des distinctions* : Dr. soc. 2012, p. 351 ; *Revoir un système à bout de souffle* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 103 ; *Plan de départ volontaire et loi de sécurisation de l'emploi* : RJS 2014, p. 147 ; *L'information du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1164 ; *Vers l'émergence d'un ordre juridique conventionnel ?* : JCP S 2015, 1237 ; *Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre compromis ?* : JCP S 2015, 1289 ; *La suspension du contrat de travail : nouveaux horizons ?*, in Mél. J.-P. Laborde, Dalloz, 2015, p. 641 ; *Halte aux déclinologues !* : JCP S 2016, act. 81 ; *L'articulation de la loi avec les accords collectifs* : JCP S 2016, 1148.
- F. FETHI, *Les enjeux de la collecte des contributions supplémentaires* : Inffo Formation 2015, n° 873, p. 17.
- O. FOUQUET et B. BOHNERT, *Fiscalité et incitation économique* : RJEP 2014, étude 2.

B. FOURNIER, G. OSBERT et R. SANCHEZ, *Les trois premières années du crédit-formation individualisé (CFI-jeunes), un dispositif reconnu entre l'école et la vie active pour les jeunes les moins formés* : Premières informations DARES 20 juill. 1993, n° 350.

G. FRANÇOIS, *Les maux de la loi en droit du travail : l'exemple du congé de formation économique, sociale et syndicale*, in Mél. M. Morand, Wolters Kluwer, coll. « Lamy Axe Droit », 2016, p. 141.

P.-L. FRIER, *Les transferts de compétences dans les secteurs de la formation professionnelle, de l'éducation et de la culture* : AJDA 2004, p. 1984.

L. GAMET, *Ordonnance pénale, transaction pénale et amendes administratives : le nouveau droit répressif du travail* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1719, p. 4 ; *Droit répressif du travail : coordination du ministère public et de l'administration du travail* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1739, p. 6.

Y. GAUDEMET, *Droit public et droit social, rapport de synthèse* : Dr. soc. 1991, p. 241.

F. GAUDU, *Les conventions d'insertion professionnelle* : RD sanit. soc. 1989, p. 679 ; *Fidélité et rupture* : Dr. soc. 1991, p. 419 ; *Les notions d'emploi en droit* : Dr. soc. 1996, p. 569.

B. GAURIAU, *Les temps de la consultation du comité d'entreprise* : JCP S 2015, 1173.

J. GAUTIÉ, N. MAGGI-GERMAIN et C. PEREZ, *Fondements et enjeux des comptes de formation : les regards croisés de l'économie et du droit* : Dr. soc. 2015, p. 169.

P.-Y. GAUTIER, *Le déclin du droit de la propriété intellectuelle* : Rev. dr. Assas févr. 2015, n° 10, « Le changement du droit », p. 156.

B. GAZIER, *Sécurisation des transitions professionnelles et compte personnel d'activité : remettre la charrie derrière les bœufs* : Dr. soc. 2016, p. 829.

F. GÉA, *Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ?* : Semaine sociale Lamy 2014, n° 1625, p. 10.

M.-J. GEBLER, *Les obligations alternatives* : RTD civ. 1969, 1.

D. GELOT, 1983-2003 : 20 ans de décentralisation de la formation professionnelle continue, *Quel bilan au seuil d'une nouvelle réforme ?* : Dr. soc. 2004, p. 186.

A.-S. GINON et F. GUIOMARD, *Les nouvelles formes de mutualisation* : Dr. soc. 2009, p. 1054.

M. GIRAUD, *La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle* : Dr. soc. 1994, p. 93.

M.-J. GOMEZ-MUSTEL, *Formation et adaptation dans la jurisprudence sociale* : Dr. soc. 1999, p. 801 ; *Les enjeux de l'obligation d'adaptation* : Dr. soc. 2004, p. 499 ; *À la découverte du nouveau Code – Formation professionnelle tout au long de la vie* : RDT 2008, p. 217.

M.-J. GOMEZ-MUSTEL et S. CHARREIRE PETIT, *Diagnostic des pratiques de formation professionnelle dans son nouveau cadre juridique : le cas de la grande entreprise* : Dr. soc. 2007, p. 592.

M.-J. GOMEZ-MUSTEL et Ph. SOUBIROUS, *La formation professionnelle des agents publics tout au long de la vie : une transposition du droit privé* : AJFP 2009, p. 60.

D. GUILLOUET et O. GUILHOT, *Expertise au niveau des comités d'établissement : la fin d'une jurisprudence controversée ?* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1747, p. 7.

F. GUIOMARD, *Accord sur la formation du 7 janvier 2009 : ébauche de sécurisation des parcours ou jeu de mistigri ?* : RDT 2009, p. 235 ; *Toiletage ou mutation de la formation professionnelle ?* : RDT 2010, p. 106 ; *La sécurisation des parcours professionnels. Naissance d'une notion* : RDT 2013, p. 616 ; *De nouveaux droits en matière de formation professionnelle ?* : Dr. ouvrier 2015, p. 590 ; *Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale* : RDT 2016, p. 551.

D. GUTMANN, *Droit fiscal et efficacité économique*, in *L'efficacité économique en droit*, Economica, 2010, p. 111.

J. HARTEMANN, *La consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sociales : aspects juridiques et pratiques* : JCP S 2014, 1467.

- M. HAUTEFORT, *Plan de formation : un renouvellement complet* : Cah. DRH 2016, n° 231, p. 2.
- F. HORDERN, *De la promotion sociale à la formation professionnelle (1959-1968)* : Cah. IRT 2002, n° 10, p. 19.
- S. ISSEHNANE, *Ce que la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ne va pas changer : l'inégalité* : RDT 2014, p. 380.
- S. IZARD, *Les 61 principes disparaissent du Code du travail* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1715, p. 2.
- J.-P. JACQUIER, *Un regard sur le paritarisme* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 7.
- H. JACQUOT, *Sur la nature juridique des plans français* : Dr. soc. 1969, p. 361.
- J.-C. JAVILLIER, *La doctrine en droit du travail*, in *Les sources du droit du travail*, PUF, 1998, ss dir. B. TEYSIÉ, p. 39.
- A. JEAMMAUD, *Du pouvoir de l'inspection du travail de trancher certains différends* : D. 1987, chron. 27 ; *La place du salarié individu dans le droit français du travail*, in N. ALIPRANTIS et F. KESSLER (ss dir.), *Le droit collectif du travail* : Mél. H. Sinay, Peter Lang, 1994, p. 347 ; *Des principes du droit du travail ?* : Semaine sociale Lamy 2015, n° 1703, p. 9.
- N. JEAN-MARIE, *Réforme du contrôle URSSAF : aux tribunaux de transformer l'essai !* : Semaine sociale Lamy 2016, n° 1732, p. 4.
- E. JEANSEN, *La rupture amiable planifiée* : JCP S 2015, 1262.
- E. JEANSEN et Y. PAGNERRE, *L'effet boomerang des PDV « facultatifs »* : JCP S 2015, 1013.
- G. JOLIVET et H. OUAISSI, *Le sort des régimes d'épargne salariale lors de transferts d'entreprise* : JCP S 2007, 1466.
- L. JOLY, *L'emploi des travailleurs handicapés à l'épreuve de la loi Macron* : Dr. ouvrier 2015, p. 690.
- P. JOURDAIN, *Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ?* : JCP G 2016, 909.
- D. JOURDAN, *Rédaction d'une clause de dédit-formation* : JCP S 2007, 1132 ; *La mobilité volontaire sécurisée* : JCP S 2013, 1429.
- S. JUBÉ, *Les normes comptables intègrent-elles les évolutions du droit du travail en matière de formation professionnelle ?* : Dr. soc. 2009, p. 1246.
- L. JUBERT, *La plateforme numérique, objet du compte personnel d'activité* : RDT 2016, p. 554.
- M. KARPENSCHIF et L. MIDOL-MONNET, *Les régions face aux défis de la formation professionnelle : état des lieux et perspectives* : JCP A 2014, 2009.
- J.-Y. KERBOURC'H, *Qu'est-ce qu'un emploi aidé ?* : RD sanit. soc. 2006, p. 640 ; *L'anticipation des restructurations à l'épreuve du droit du travail* : Travail et Emploi 2007, n° 109, p. 25 ; *Faut-il un droit du travail des jeunes ?* (controverse avec C. WILLMANN) : RDT 2010, p. 342 ; *Paritarisme et maintien de la capacité des travailleurs à occuper un emploi* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 25 ; *Réforme de la formation en alternance : changement d'objectifs, changement de méthode* : Dr. soc. 2012, p. 592 ; *Les transformations du droit de la représentation collective* : JCP S 2015, 1240 ; *La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015* : JCP S 2015, 1353.
- N. KERSCHEN, *Les engagements dans les contrats aidés* : RD sanit. soc. 2013, p. 200.
- H.-F. KOEHLIN, *Réflexions sur la nouvelle législation concernant la formation continue* : Dr. soc. 1973, p. 369 ; *Les contentieux de la formation continue* : Dr. soc. 1979, p. S.141.
- G. KOUBI, *Le droit social caché, critique de la complexité ou biais d'observation* (controverse avec C. MARGORD) : RDT 2016, p. 386.
- A. LABETOULE, S. LE CADET et A. BARDOUX, *Panorama des principales nouveautés de la réforme du droit des marchés publics : ce qu'il faut retenir* : JCP A 2016, 2130.
- J.-P. LABORDE, *Le compte personnel d'activité, annonciateur de la réforme de notre système de protection sociale ?* : Dr. soc. 2016, p. 834.

É. LABROUSSE, *Spécificités du calcul du droit individuel à la formation (DIF) dans 100 conventions collectives* : JCP S 2014, 1025.

A. LACABARATS, *La création de la norme sociale par le juge* : JCP S 2015, 1286.

T. LAHALLE, *La justice prud'homale à l'aune des lois du 18 décembre 2014 et du 6 août 2015* : JCP S 2015, 1324.

G. LARCHER, *Du vote de la loi à son application : vers une fracture réglementaire ?* : Dr. adm. 2004, chron. 3.

P.-H. LAURENT et S. BOTERDAEL, *Portrait des administrateurs d'OPCA et d'OPACIF* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 72.

P. LE COHU, *L'obligation de l'employeur de veiller à l'employabilité de ses salariés* : *Gaz. Pal.* 12 juin 2010, n° 163, p. 19 ; *Les entretiens* : *Cah. DRH* 2011, n° 176, p. 12 ; *La loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels* : *Gaz. Pal.* 10 sept. 2011, n° 253, p. 8 ; *Le compte personnel de formation en pratique – première partie : alimentation, abondements et utilisation* : *Cah. DRH* 2015, n° 225, p. 20 ; *Réforme de la formation professionnelle – première partie : l'entretien professionnel* : *Cah. DRH* 2014, n° 209, p. 22 ; *Réforme de la formation professionnelle – deuxième partie : le nouveau cadre du plan de formation* : *Cah. DRH* 2014, n° 210, p. 2 ; *Réforme de la formation professionnelle – troisième et dernière partie : le compte personnel de formation* : *Cah. DRH* 2014, n° 211, p. 9 ; *Le compte personnel de formation, précisions apportées par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014* : *Gaz. Pal.* 13 janv. 2015, n° 13, p. 4 ; *Nouveau visage du contrat d'apprentissage* : *Cah. DRH* 2015, n° 220, p. 2 ; *Consulter le comité d'entreprise sur la situation de l'emploi* : *Cah. DRH* 2016, n° 228-229, p. 15.

P. LE COHU et G. DE RAINCOURT, *Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, première partie : nouveau cadre et contenu* : *Cah. DRH* 2016, n° 231, p. 10 ; *Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, deuxième partie : expert, plan d'action et sanctions* : *Cah. DRH* 2016, n° 232, p. 35.

J.-C. LE DUIGOU, *La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste* : *Analyses et documents économiques* 2005, n° 98, p. 44, rééd. in *Dr. ouvrier* 2015, p. 606.

J.-P. LE GALL et G. BLANLUET, *Le crédit d'impôt pour la formation professionnelle* : *Dr. soc.* 1989, p. 683.

Ch. LENOIR, *À propos des formations par l'alternance* : *Dr. soc.* 1993, p. 411.

H. LESIRE-OGREL, *L'indemnisation du congé-éducation par les comités d'entreprise* : *Dr. soc.* 1962, p. 611.

D. LEVY KARCENY et P. THIÉBART, *Compte personnel de formation* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1663, p. 5.

J.-P. LHERNOULD, *La résistible ascension de la norme européenne* : JCP S 2015, 1249.

J.-P. LHERNOULD et D. MARTIN, *L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale* : *RJS* 6/2010, p. 425.

F. LINDITCH, *Les marchés publics répondant à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 25 000 euros HT, Marchés du troisième type ?* : JCP A 2016, 2142.

R. LOIR, *Les nouvelles définitions du professionnel, du consommateur et... non-professionnel* : JCP E 2016, 1402.

G. LOISEAU, *Les transformations du droit de la rupture du contrat de travail* : JCP S 2015, 1245 ; *Le CHSCT au sortir de la loi Rebsamen* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1688, p. 4.

P. LOKIEC, *Le licenciement pour insuffisance professionnelle* : *Dr. soc.* 2014, p. 38 ; *Les idéologues de la simplification* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1677, p. 4.

B. LOPEZ, *L'extension du droit du travail au prix de contradictions : les mineurs dans les professions du spectacle et de la mode* : JCP S 2015, 1274.

A. LOUVET, *Le contrat de sécurisation professionnelle* : JCP S 2011, 1396.

J.-M. LUTTRINGER, *Garantie de l'emploi et droit à la formation : le stage de prévention* : *Dr. soc.* 1973, p. 28 ; *La difficile naissance du droit au congé de formation* : *Dr. soc.* 1975, p. 33 ; *La formation*

professionnelle – Comité d'entreprise et formation : Dr. soc. 1975, p. 245 ; *Repères pour l'évolution du système français de formation continue en 1975* : Dr. soc. 1976, p. 43 ; *Commentaire de la loi relative au contrôle du financement des actions de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1976, p. 298 ; *L'avenant du 9 juillet 1976 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels* : Dr. soc. 1976, p. 507 ; *La loi du 17 juillet 1978 relative à la promotion individuelle au congé de formation et à la rémunération des stagiaires de formation professionnelle* : Dr. soc. 1979, p. S.4 ; *Aux frontières de la production et de la formation* : Dr. soc. 1982, p. 96 ; *La réforme du droit de la formation professionnelle continue mai 1981-mai 1984* : Dr. soc. 1984, p. 355 ; *Le crédit-formation, loi du 12 juill. 1990* : Dr. soc. 1991, p. 326 ; « *L'entreprise formatrice* » sous le regard des juges : Dr. soc. 1994, p. 283 ; *Réflexions sur les rapports entre formation continue et négociation collective*, in N. ALIPRANTIS et F. KESSLER (ss dir.), *Le droit collectif du travail* : Mél. H. Sinay, Peter Lang, 1994, p. 43 ; *Formation professionnelle : la réforme des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)* : Dr. soc. 1995, p. 278 ; *Un nouvel espace de régulation juridique : la loi du 16 juillet 1971 relative à la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, in J.-P. LE CROM (ss dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Les Éditions de l'Atelier, 1998, p. 229 ; *Vers de nouveaux équilibres entre-temps de travail et temps de formation ?* : Dr. soc. 2000, p. 277 ; *Réflexions sur les spécificités du paritarisme de gestion dans le domaine de la formation professionnelle* : Dr. soc. 2008, p. 1207 ; *Sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la formation professionnelle, avant-propos* : *Semaine sociale Lamy* 2010, suppl. n° 1434, p. 2 ; *La part du droit dans la réforme de la formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 969 ; *Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique* : Dr. soc. 2014, p. 972 ; chroniques disponibles sur <http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html> : *Le financement de la formation professionnelle par les entreprises : le fiscal, le conventionnel, le volontaire. À l'écoute des silences de la loi*, chron. 86, mars 2014 ; *Quelques questions juridiques à propos de l'orientation du choix de la formation des titulaires d'un CPF par des répertoires, socles, listes et inventaires*, chron. 90, juin 2014 ; *Les abondements du CPF enjeux de la négociation collective de branche et d'entreprise*, chron. 91, oct. 2014 ; *Jacques Dutronc chante le CPF*, chron. 93, déc. 2014 ; *La pente du droit de la formation professionnelle continue après la loi du 5 mars 2014*, chron. 94, janv. 2015 ; *Lettre ouverte au président du COPANEF à propos du risque d'insécurité juridique qui pèse sur les OPCA*, chron. 96, mars 2015 ; *Premières tendances de la négociation collective de branche sur la formation après la loi du 5 mars 2014 : des « guides méthodologiques » plus que des accords innovants*, chron. 98, mai 2015 ; *Le compte personnel d'activité : impasse ou innovation ?*, chron. 100, sept. 2015 ; *Le premier MOOC sur le dialogue social et la formation arrive*, chron. 101, oct. 2015 ; *Le CPA : quelles valeurs ? Quels fondements juridiques ? Quelle faisabilité ?*, chron. 102, déc. 2015 ; 2016 : *le marché de la qualité régulateur du marché de la formation professionnelle ?*, chron. 103, déc. 2015 ; *Le CPA est-il une chimère ?*, chron. 105, mars 2016 ; *L'inversion de la hiérarchie des normes et la formation professionnelle. Réflexions à propos de « la loi travail »*, chron. 110, juill. 2016 ; *La difficile naissance du compte personnel d'activité* : Dr. soc. 2016, p. 800.

J.-M. LUTTRINGER et J.-P. GILLE, *Comment donner du sens au CPA ?* : AEF Dépêche 21 avr. 2016, n° 536794.

J.-M. LUTTRINGER et M. MALMARTEL, *Insertion professionnelle des jeunes et formation* : Dr. soc. 1977, p. 359.

J.-M. LUTTRINGER et J.-P. WILLEMS, *Dispensateurs de formation : une suspicion illégitime*, chron. 3, oct. 2008 (<http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>) ; *La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* : Dr. soc. 2010, p. 417 ; *La fabrique des OPCA (7/12) : de la délégation de pouvoir à la prestation de services, polysémie de la notion de délégation*, chron. 44, avr. 2011 (<http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>).

A. LYON-CAEN, *Le droit et la gestion des compétences* : Dr. soc. 1992, p. 573 ; *Adapter et reclasser : quelques arrêts stimulants de la Cour de cassation* : *Semaine sociale Lamy* 1992, n° 596, p. 3 ; *Liberté et volonté*, in T. Sachs (ss dir.), *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2012, p. 3 ; *De nouveaux principes en droit du travail* : D. 2015, p. 1528.

N. MAGGI-GERMAIN, *À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1999, p. 692 ; *La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés* : Dr. soc. 2004, p. 482 ; *La capacité du salarié à occuper un emploi* : Dr. soc. 2009, p. 1234 ; *Le plan de formation de l'entreprise* : Dr. soc. 2013, p. 941 ; *Le compte personnel de formation* : Dr. soc. 2013, p. 687 ; *L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi* : Cah. soc. 2014, p. 597 ; *Les enjeux autour de la réforme de la formation des*

conseillers prud'hommes : *Dr. soc.* 2015, p. 547 ; *Le compte personnel de formation* : *Cah. soc.* 2015, p. 124 ; *Le compte personnel d'activité à la croisée des chemins* : *Dr. soc.* 2016, p. 792.

S. MAHFOUZ, *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret* : *Dr. soc.* 2016, p. 789.

J. MARCHAND-ARVIER, *Plaidoyer pour l'expérimentation sociale* : *RDT* 2014, p. 305.

C. DE LA MARDIÈRE, *Le recours pour excès de pouvoir et la doctrine administrative, retour sur l'avis Monzani*, in *Mél. C. Louit*, Bruylant, 2016, p. 279.

J.-P. MARGUÉNAUD et J. MOULY, *Chronique de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme relative au droit du travail (année 2015)* : *Dr. soc.* 2016, p. 697.

L. MARQUET DE VASSELLOT et A. MARTINON, *Les comptes du comité d'entreprise* : *JCP S* 2015, 1168.

A. MARTINON, *L'utile en droit du travail*, in B. TEYSSIE (ss dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Economica, coll. « Études juridiques », t. 35, 2011, p. 7 ; *L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage de responsabilité ?* : *JCP S* 2013, 1263 ; *Les transformations de la norme internationale* : *JCP S* 2015, 1250.

B. MATAKANA, *La disparition des taxes parafiscales* : *Dr. adm.* 2004, chron. 4.

C. MATHIEU, *Volonté du salarié et temps de travail*, in T. SACHS (ss dir.), *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2012, p. 231.

C. MAZAUD, *Les groupements professionnels : leur rôle dans la formation continue* : *Dr. soc.* 1978, p. 242.

A. MAZEAUD, *Actualité d'une réforme... pour demain* : *Rev. dr. Assas* févr. 2013, n° 7, p. 98.

D. MAZEAUD, *Les clauses pénales en droit du travail* : *Dr. soc.* 1994, p. 343.

M. MBOUHOU, *Taxes parafiscales : quelles solutions alternatives après le 31 décembre 2003 ?* : *LPA* 9 oct. 2003, n° 202, p. 5.

V. MERLE, *Un accord historique ?* : *Dr. soc.* 2004, p. 455.

G. MEYER, *L'information du comité d'établissement doit être adaptée à son périmètre* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1747, p. 9.

C. MIALOT, S. VALORY et D. TRICOT, *De nouvelles opportunités pour les docteurs en droit, à propos de la loi Enseignement supérieur et recherche* : *JCP G* 2013, doctr. 1059.

D. MIGAUD, *La Cour des comptes : un acteur au service de la soutenabilité des finances publiques* : *RF fin. publ.* sept. 2015, p. 131.

F. MODERNE, H.-F. Koechlin, *Le droit de la formation continue* : *RID comp.* 1976, p. 424.

S. MOLLA, *Structures d'insertion par l'activité économique : CDD d'insertion et autres dispositions (L. n° 2008-1249, 1^{er} déc. 2008)* : *JCP S* 2009, 1076 ; *Financement et obligations des structures d'insertion par l'activité économique* : *JCP S* 2014, 1348.

M.-J. MONTALESCOT, *La place du congé de formation dans le contrat de travail* : *Dr. soc.* 1977, p. S.14 ; *Les stages : un nouveau moyen d'insertion professionnelle ?* : *Dr. soc.* 1977, p. 367 ; *Congé de formation – plan de formation* : *Dr. soc.* 1979, p. S.36.

L. DE MONTVALON, *Compte personnel de prévention de la pénibilité : le coût de la justice sociale* : *Cah. Lamy du CE* 2014, n° 142, p. 9 ; *Entre politique pour l'emploi et justice sociale : quel avenir pour le compte pénibilité ?* : *Cah. Lamy du CE* 2015, n° 150, p. 2.

M. MORAND, *Portabilité ou « transportabilité » du DIF* : *JCP S* 2010, 1024 ; *Loi Rebsamen : quelle place pour les comités d'établissement ?* : *Semaine sociale Lamy* 2016, n° 1709, p. 12.

F. MOREL, *Quel rôle pour les branches et les entreprises en matière de financement du plan de formation ?* : *Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1668, p. 5.

C. MORIN, *Le nouveau défenseur syndical* : *JCP S* 2016, 1284.

P. MORVAN, *Les licenciements économiques secondaires* : JCP S 2013, 1040 ; *La suspicion en droit du travail*, in B. TEYSSIE (ss dir.), *La cause en droit du travail*, EPA, 2013, p. 233 ; *Les accords de mobilité dans la loi du 14 juin 2013* : JCP S 2014, 1184 ; *La consultation du comité d'entreprise lors d'opérations de cession ou de restructuration : un corps malade ?* : JCP S 2015, 1171 ; *Le terrorisme djihadiste : regard criminologique* : JCP G 2016, doct. 34.

J. MOULY, *La prise d'acte : un mode de rupture à préserver* : Dr. soc. 2014, p. 821 ; *La fondamentalisation du droit du travail* : Rev. dr. Assas oct. 2015, n° 11, p. 93 ; *Les présomptions de dommage en droit du travail : abandon ou simple reflux ?* : RJS 7/2016, p. 491.

M. MOURGUE-MOLINES, 1993-2013 : *vingt ans d'existence pour les organismes paritaires collecteurs agréés* : Gaz. Pal. 1^{er}-3 juin 2014, n°s 152 à 154, p. 1997.

P.-H. MOUSSERON, *La fidélisation du personnel* : Dr. soc. 1989, p. 479.

J.-F. NALLET, *Plan de formation et intervention du comité d'entreprise dans la loi du 17 juillet 1978* : AFP juill.-août 1978, n° 35, p. 56 ; *Les comités d'entreprise face à la formation professionnelle* : Dr. soc. 1979, p. S.75.

K. NERI, *Les « contributions volontaires obligatoires » : un phénomène financier méconnu* : RD rur. 2013, étude 4.

S. NIEL, *Entretien professionnel : mode d'emploi* : Cah. DRH 2014, n° 213, p. 21 ; *Regrouper les IRP dans les grandes entreprises* : Cah. DRH 2015, n° 223, p. 45 ; *Simplification et valorisation du dialogue social en trois étapes* : Cah. DRH 2015, n° 226, p. 2 ; *Faut-il supprimer l'entretien annuel ?* : Cah. DRH 2016, n° 232, p. 2.

J.-M. OLIVIER, *Les clauses relatives à l'extinction du contrat de travail*, in B. TEYSSIE (ss dir.), *La négociation du contrat de travail*, Dalloz, coll. « Thèmes & commentaires », 2004, p. 67.

Y. PAGNERRE, *La requalification de l'acte*, in B. TEYSSIE (ss dir.), *La sanction en droit du travail*, EPA, 2012, p. 157-206 ; *Les méandres de l'entretien d'évolution professionnelle* : JCP S 2015, 1189 ; *Petites réformes de l'apprentissage et de la formation continue* : JCP S 2016, 1308 ; *Le développement des compétences professionnelles* : Cah. soc. 2017, p. 103.

Y. PAGNERRE et E. JEANSEN, *L'accord de regroupement des IRP* : JCP S 2016, 1194.

C. PARLANT, *Formation professionnelle : quoi de neuf ? Deuxième partie : les nouvelles dispositions applicables dans les branches* : Cah. DRH 2003, n° 94, p. 9 ; *Le compte personnel de formation – À la reconquête du temps perdu* : CDE 2014, dossier 13.

C. PARLANT et C. BONAITI, *De l'obligation de se former à un droit à être formé* : *Semaine sociale Lamy* 2001, n° 1051, p. 6.

C. PARMENTIER, *L'entretien professionnel, 2004-2014 : 10 ans pour entrer dans le Code du travail* : CDE 2014, dossier 16.

B. PASQUIER, *Les droits au congé de formation et l'évolution du système français de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1979, p. S.23.

J. PASSA, *La contrefaçon ou le « plagiat » dans les thèses de doctorat*, in Mél. D. Truchet, Dalloz, 2015, p. 461.

M. PATIN, *Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise* : JCP S 2013, 1246 ; *Loi Rebsamen : la loi de complexification du droit du travail* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 152, p. 2.

H. PAULIAT, *La loi NOTRe : pourquoi faire ?* : JCP A 2015, 2264 ; *Éducation et enseignement supérieur et recherche, une ambition limitée, des compétences peu clarifiées* : JCP A 2015, 2270.

J.-F. PAULIN, *Emploi des jeunes : quelques aménagements de crise* : RDT 2011, p. 500.

S. PÉLICIER-LOEVENBRUCK et S. DOUGADOS, *L'ANI du 7 janvier 2009, l'intégration de la formation professionnelle dans le droit de l'emploi ?* : *Semaine sociale Lamy* 2009, n° 1387, p. 3 ; *L'ANI du 7 janvier 2009 en tableaux* : *Semaine sociale Lamy* 2009, n° 1387, p. 8 ; *Quand le législateur dépasse l'intention des partenaires sociaux* : *Semaine sociale Lamy* 2010, n° 1431, p. 3 ; *La réforme de la formation professionnelle 2009 en tableaux* : *Semaine sociale Lamy* 2010, n° 1431, p. 11 ; *Le nouveau paysage de la formation*

professionnelle : *Semaine sociale Lamy* 2011, n° 1488, p. 3 ; *La formation professionnelle 2010 en tableaux : Semaine sociale Lamy* 2011, n° 1488, p. 10.

S. PÉLICIER-LOEVENBRUCK, S. DOUGADOS et G. FRÈREJACQUES, *Sécurisation de l'emploi et formation professionnelle* : JCP S 2013, 1289.

S. PÉLICIER-LOEVENBRUCK et C. DUMEL, *Établir un plan de formation* : JCP S 2015, 1308.

S. PÉLICIER-LOEVENBRUCK et G. FRÈREJACQUES, *Mobilité des salariés : ce qui change* : Cah. DRH 2014, n° 203, p. 3.

J. PÉLISSIER, *La liberté du travail* : Dr. soc. 1990, p. 19 ; *Inaptitude et modification d'emploi* : Dr. soc. 1991, p. 608.

S. PEREIRA et É. DEVAUX, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : renforcement des obligations des entreprises* : JCP S 2013, 1029, rééd. in JCP G 2013, doctr. 89.

C. PEREZ, *Regard sur quelques expériences étrangères de « comptes individuels de formation »* : Dr. soc. 2014, p. 981.

E. PESKINE, *Le droit du travail à la croisée des chemins : Semaine sociale Lamy* 2015, n° 1691, p. 12.

F. PETIT, *L'émergence d'un droit à l'accompagnement* : RD sanit. soc. 2012, p. 977 ; *Emplois d'avenir : un défi au chômage des jeunes peu qualifiés, le pari de leur professionnalisation* : RD sanit. soc. 2013, p. 221 ; *Loi relative au dialogue social et à l'emploi : entre amélioration et simplification de la représentation collective des salariés* : Dr. soc. 2015, p. 850 ; *Vers une représentation universelle des salariés* : Dr. soc. 2015, p. 873.

M. POIRIER, *L'accession au travail : insertion ou formation ?* : Dr. soc. 1993, p. 257 ; *L'essentiel du rapport Badinter* : Dr. ouvrier 2016, p. 112.

J.-M. PONTIER, *Solidarités et égalité des territoires* : JCP A 2015, 2276.

V. PONTIF, *Le chômeur entrepreneur* : RD sanit. soc. 2013, p. 536.

L. PREUD'HOMME, *L'achat public de formation : un régime de passation des marchés publics simplifié ou la prospection de nouveaux montages contractuels* : Contrats-Marchés publ. 2013, étude 8.

A. PROST, *Jalons pour une histoire de la formation professionnelle en France* (introduction au dossier) : *Travail et Emploi* 2001, n° 86, p. 5.

Ch. RADÉ, *Loi Rebsamen : un nouveau dialogue social ?* : D. 2015, p. 1360.

G. DE RAINCOURT et G. DUCHANGE, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : mise en œuvre* : JCP S 2011, 1576 ; *Égalité professionnelle : des nouveautés en demi-teinte, à propos de l'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, du décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la circulaire DGT du 18 janvier 2013* : Gaz. Pal. 23 mars 2013, n° 82, p. 8 ; *Égalité professionnelle : le maquis s'agrandit !, À propos du projet de loi relatif à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* : Gaz. Pal. 25 mars 2014, n° 84, p. 11.

J.-E. RAY, *Devoirs d'adaptation et obligations de reclassement* : Dr. soc. 2008, p. 949.

S. RÉMY, *La régulation et le contrôle du système de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1039.

S. RETTERER, *Le contentieux administratif relatif aux organismes de formation professionnelle continue* : AJDA 2010, p. 2408.

A. ROBLOT-TROIZIER et G. TUSSEAU, *Chronique de jurisprudence, Droit administratif et droit constitutionnel* : RFDA 2014, p. 589.

V. ROGÉ et F. GALLIGANI, *Formation continue : l'expérience d'une entreprise* : Dr. soc. 1979, p. S.62.

F. ROLIN, *Les doctorants en droit ne sont pas des chercheurs !* : D. actualité étudiant 19 oct. 2015.

C. SACHS-DURAND, *Syndicat et institutions représentatives dans l'entreprise : les prémices d'un nouveau système ?*, in *Mél. J.-P. Laborde, Dalloz*, 2015, p. 829.

- P. SAINT-JEVIN, *L'inspecteur du travail et le congé de formation* : Dr. soc. 1982, p. 213.
- P. SARGOS, *L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail* : RJEP 2008, repère 4.
- R. DE SARS, *Les fonds d'assurance formation* : Dr. soc. 1979, p. S. 68.
- A. SAURET et L. BENBOUAZIZ, *La sécurisation des parcours professionnels : un début de consistance notable* : Gaz. Pal. 22 oct. 2013, n° 295, p. 26.
- A. SAURET et J.-S. LIPSKI, *La nouvelle philosophie de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie après la loi du 24 novembre 2009* : Gaz. Pal. 20 mars 2010, n° 79, p. 19.
- C. SEILER, *Unité et diversité du paritarisme dans le domaine de la formation* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 34.
- C. SEILER et D. SOLDINI, *Le financement de la formation professionnelle par les collectivités : de l'insouciance à la prise de conscience* : Rev. Lamy dr. coll. terr. 2012, n° 85, p. 41.
- G. SINGER, *Loi Rebsamen : petit ou grand chambardement des IRP ?* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 152, p. 6.
- D. SOLAND et G. BARNIER, *Le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics* : Contrats-Marchés publ. 2016, dossier 14.
- D. SOLDINI, *Les OPCA prestataires de service et le droit de la concurrence* : Dr. soc. 2008, p. 1217 ; *Paritarisme et droit de la concurrence* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 65 ; *La consécration légale des services publics régionaux de formation professionnelle* : Dr. soc. 2014, p. 1045.
- J.-H. STAHL, *L'expérimentation en droit français : une curiosité en mal d'acclimatation* : RJEP 2010, étude 11.
- A. SUPIOT, *L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale* : Dr. soc. 1995, p. 875 ; *Mise en perspective des réformes depuis 2013* : Dr. ouvrier 2015, p. 559.
- A. TARBY, *Lecture juridique de la professionnalité des formateurs* : Dr. soc. 1993, p. 980 ; *La démarche qualité appliquée à la formation : où est le droit ?* : Dr. soc. 1994, p. 570 ; *Paritarisme et institutions de formation professionnelle continue* : Dr. soc. 1995, p. 914.
- T. TAURAN, *Clauses de dédit-formation dans la jurisprudence sociale* : JCP S 2006, 1327.
- B. TEYSSIÉ, *Les formations professionnelles alternées (Loi n° 80-526 du 12 juillet 1980)* : JCP CI 1981, II, 13509 ; *L'État et l'Emploi (Loi n° 86-797 du 3 juillet 1986)* : JCP E 1986, act. 15624, rééd. in JCP G 1986, I, 3258 ; *Mise en cause des conventions et accords collectifs de travail, in Révision, dénonciation et mise en cause des conventions et accords collectifs de travail*, Litec, 1996, p. 73 ; *Vie des affaires et droit du travail, in Le Code de commerce, 1807-2007, Livre du bicentenaire*, Dalloz, 2007, p. 133 ; *Le comité d'entreprise européen*. – (Dir. 2009/38/CE, 6 mai 2009. – Ord. n° 2011-1328, 20 oct. 2011) : JCP S 2011, 1489 ; *À propos de l'adaptation négociée des effectifs de l'entreprise* : Dr. soc. 2011, p. 611 ; *Bréviaire à l'usage du doctorant en droit (et du directeur de recherche)*, in Mél. C. Jauffret-Spinosi, Dalloz, 2013, p. 1009 ; *Faut-il réformer les institutions représentatives du personnel ? Libres propos en guise d'introduction* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 95 ; *La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 : variations sur l'efficacité* : JCP S 2014, 1157 ; *Le mot de la rédaction* : JCP S 8 sept. 2015, n° 37 ; *Le mot de la rédaction* : JCP S 15 sept. 2015, n° 38 ; *À propos de la formation des conseillers prud'hommes* : JCP S 2015, act. 437 ; *Vers un renouveau du droit de la représentation du personnel ?* : JCP S 2015, 1163 ; *Un nouveau droit du travail ?* : JCP S 2015, 1234 ; *La loi du 6 août 2015 ou l'art de l'esquisse* : JCP S 2015, 1317 ; *La loi du 17 août 2015 ou l'art de l'équilibriste* : JCP S 2015, 1352 ; *Regroupement des institutions représentatives du personnel (L. n° 2015-994, 17 août 2015 ; D. n° 2016-346, 23 mars 2016)* : JCP S 2016, 1126 ; *À propos de l'articulation des normes en droit du travail* : JCP S 2016, 1147 ; *Le mot de la rédaction* : JCP S 12 juill. 2016, n° 27-28 ; *La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ou l'art de l'entremèlement* : JCP S 2016, 1292, rééd. in JCP E 2016, 1470 et JCP G 2016, doct. 1019.
- B. TEYSSIÉ, J.-F. CESARO et A. MARTINON, *Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise* : JCP S 2011, 1291.
- H. TEZENAS DU MONTCEL, *Le marché de la formation continue en France* : Dr. soc. 1979, p. S. 124.

M. THÉRY, *Pour une pédagogie de l'alternance* : Dr. ouvrier 1992, p. 131 ; *Les formations professionnelles en alternance* : Dr. soc. 1992, p. 391.

M. THÉRY, J.-M. LUTTRINGER et C. SEILER, *Apprendre et travailler – vers de nouvelles complémentarités ?* : Bref du Céreq 2005, n° 225, p. 3.

S. THOMAS, *Qu'est-ce qu'implique « l'obligation d'adaptation des salariés » par l'employeur ?* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 141, p. 26 ; *CPF : précisions sur son alimentation et son utilisation* : Cah. Lamy du CE 2014, n° 142, p. 6 ; *Les nouveautés du contrat de sécurisation professionnelle* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 146, p. 8 ; *Parution du décret relatif au temps et à la formation nécessaires à l'exercice du mandat de représentant au sein du conseil d'administration ou de surveillance* : Cah. Lamy du CE 2015, n° 150, p. 7 ; *Le défenseur syndical* : Cah. Lamy du CE 2016, n° 162, p. 5 ; *Le volet « formation et emploi » de la loi Travail : la sécurisation des parcours professionnels* : Cah. Lamy du CE 2016, n° 163, p. 23.

H. TISSANDIER, *Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ?* : Dr. soc. 2015, p. 889.

M. TISSIER, *L'évolution récente du dispositif de formation professionnelle – Point de vue de la CFTD* : Dr. soc. 1984, p. 562.

C. TORRÈS, *L'e-learning, aspects juridiques : entre formation professionnelle et enseignement à distance* : Gaz. Pal. 24 juill. 2003, n° 205, p. 8.

S. TOURNAUX, *Le chemin tortueux de la mobilité volontaire sécurisée* : Dr. soc. 2013, p. 713 ; *Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail* : Dr. soc. 2014, p. 11.

D. TRICOT, *Réforme du doctorat : l'Association française des docteurs en droit prend position* : D. 2014, p. 2040.

M. UBAUD-BERGERON, *Le champ d'application organique des nouvelles dispositions* : RFDA 2016, p. 218.

G. VACHET, *Les congés après la loi du 8 août 2016* : JCP S 2016, 1298.

R. VATINET, *La combinaison d'un emploi et d'une formation : le contrat d'apprentissage et le contrat emploi-formation* : Dr. soc. 1979, p. 223 ; *Les droits d'information du comité d'entreprise remaniés* : JCP S 2007, 1072.

J.-M. VERDIER et Ph. LANGLOIS, *Aux confins de la théorie des sources du droit : une relation nouvelle entre la loi et l'accord collectif* : D. 1972, chron. XXXIX, p. 258.

M. VÉRICEL, *L'accompagnement vers l'emploi* : RD sanit. soc. 2012, p. 985 ; *Recréer un véritable service public de l'emploi pour une action efficace en matière d'insertion professionnelle* : Dr. soc. 2013, p. 1031.

P.-Y. VERKINDT, *Transformation du droit des contrats de travail aidés et permanence des solutions jurisprudentielles* : RD sanit. soc. 2006, p. 615 ; *Réformer les instances de représentation du personnel : pourquoi ? pour qui ? pour quoi faire ?* : Rev. dr. Assas févr. 2013, n° 7, p. 105 ; *L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail* : JCP S 2015, 1243.

G. VERMELLE, *Stage(s)*, in *Les droits et le droit* : Mél. B. Bouloc, Dalloz, 2006, p. 1133.

G. VIDALENC, *Recherche et formation d'une élite ouvrière* : Dr. soc. 1947, p. 21.

J. VILLEBRUN, *La loi du 18 décembre 1963 et le Fonds national de l'emploi* : Dr. soc. 1965, p. 86.

M. WAGNER, *La formation professionnelle des travailleurs immigrés en vue de leur retour au pays d'origine* : Dr. soc. 1976, p. 516.

J. WEMAËRE, *L'évolution de la définition de l'action de formation, Encore quelques étapes à franchir...* : CDE 2014, dossier 18.

T. WICKERS, *Profession avocat : quelles perspectives ?* : D. 2014, p. 2104.

J.-P. WILLEMS, *De la professionnalisation au droit de la compétence* : Dr. soc. 2004, p. 509 ; *La mutualisation dans les FAF et OPCA* : Dr. soc. 2008, p. 1203 ; *La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. – Loi n° 2009-1437, 24 nov. 2009* : JCP S 2009, 1543 ; *Les spécificités du mandat d'administrateur d'OPCA* : Semaine sociale Lamy 2010, suppl. n° 1434, p. 58 ; *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026 ; *Un discret changement de nature pour les*

organismes paritaires collecteurs agréés : CDE 2014, dossier 14 ; *Les OPCA : des organismes privés aux missions d'intérêt général*, chron. 86, mars 2014 (<http://www.jml-conseil.fr/chroniques.html>) ; *Compte personnel de formation : et si l'on faisait en sorte que cela fonctionne ?*, mars 2015 (<http://willemsconsultants.hautetfort.com/media/01/02/1142036057.pdf>).

C. WILLMANN, *Le contrat de professionnalisation : un vrai contrat de formation en alternance* : Dr. soc. 2004, p. 715 ; *Le décret du 13 septembre 2004 relatif au contrat et à la période de professionnalisation* : *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2004, n° 136 ; *Les aides juridiques accordées au titre des politiques publiques de l'emploi* : RD sanit. soc. 2006, p. 624 ; *Faut-il un droit du travail des jeunes ? (controverse avec J.-Y. KERBOURC'H)* : RDT 2010, p. 345 ; *Les difficultés d'accès des jeunes au marché du travail : des politiques publiques en quête de sens* : RD sanit. soc. 2010, p. 355 ; *Loi de sécurisation de l'emploi et assurance chômage : l'essentiel et l'accessoire* : Dr. soc. 2013, p. 772 ; *Politiques de vieillissement actif : le contrat de génération, une nouvelle étape* : RD sanit. soc. 2013, p. 231 ; *Commentaire de l'article 5 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi sur la création d'un compte personnel de formation* : *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2013, n° 534 ; *Nouvelles frontières, nouveaux défis pour les OPCA* : Dr. soc. 2014, p. 1026 ; *Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : l'entretien professionnel* : *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2014, n° 563 ; *Formation professionnelle, emploi et démocratie sociale : le compte personnel de formation* : *Lexbase Hebdo éd. soc.* 2014, n° 563 ; *Dix ans de politiques de l'emploi : trop de réformes, pas (assez) de résultats* : JCP S 2015, 1246 ; *Le compte personnel d'activité : être et avoir* : Dr. soc. 2016, p. 812.

F. WISMER et J. DE CALBIAC, *Renforcement des droits des cotisants*, D. n° 2016-941, 8 juill. 2016 : JCP S 2016, act. 291.

J. ZYLBERSTEIN, *L'arrêt Olivier Bernard : une avancée significative pour la formation des sportifs* : RM-CUE 2010, p. 653.

IV. Rapports, avis, colloques, discours

J.-P. ANCIAUX, *Rapport n° 1273 (1^{re} partie), fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi n° 1233 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 3 décembre 2003.*

ASSOCIATION DES RÉGIONS DE FRANCE (ARF), *Contribution de l'ARF pour la réussite de la réforme de la formation : porter ensemble de nouveaux droits universels pour les personnes, faire vivre le compte personnel de formation et construire une nouvelle gouvernance*, sept. 2014.

ASSOCIATION NATIONALE DES DIRECTEURS DES RESSOURCES HUMAINES (ANDRH), *Emploi des jeunes et formation tout au long de la vie : quelles responsabilités ?*, Propositions 2014 de l'ANDRH.

G. M.-F. AZIBERT, N. FRICERO et S. GUINCHARD, *Rapport du groupe de travail sur la formation des juges consulaires*, avr. 2003.

R. BADINTER (prés.), *Rapport du Comité chargé de définir les principes essentiels du droit du travail, au Premier ministre*, janv. 2016.

M.-F. BEAUFILS, *Rapport d'information n° 789 fait au nom de la commission des finances du Sénat sur le profil des bénéficiaires du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), enregistré à la Présidence du Sénat le 13 juillet 2016.*

S. BÉJEAN et B. MONTHUBERT, *Pour une société apprenante, propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur*, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, sept. 2015.

A. BOCANDÉ, *Rapport n° 179 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, t. 1, enregistré à la Présidence du Sénat le 28 janv. 2004.*

P. CAHUC et A. ZYLBERBERG, *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Centre d'observation économique de la CCI de Paris, juill. 2006.

M.-J.-A.-N. DE CARITAT, Marquis DE CONDORCET, *Rapport et projet de décret relatifs à l'organisation générale de l'instruction publique*, Présentation à l'Assemblée législative les 20 et 21 avril 1792.

J.-C. CARLE, Rapport n° 618 fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, enregistré à la Présidence du Sénat le 16 septembre 2009.

P. CATALA (ss dir.), *Avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription*, Doc. fr., coll. « Rapport », 2006.

CENTRE EUROPÉEN POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CEDEFOP), *VET in Europe, Country Report, Germany, 2014 ; VET in Europe, Country Report, United Kingdom, 2014*.

J.-F. CESARO, *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, janv. 2016.

G. CHERPION, Rapport n° 1793 fait au nom de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 2 juillet 2009.

G. CHERPION et J.-P. GILLE, Rapport d'information n° 3558 déposé le 9 mars 2016 par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la mise en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

J.-M. CLÉMENT et J.-Y. LE BOUILLONNEC, Rapport n° 3726 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République, sur le projet de loi, adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée, de modernisation de la justice du XXI^e siècle, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 mai 2016.

J.-D. COMBREXELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Rapport au Premier ministre, sept. 2015.

COMITÉ PARITAIRE INTERPROFESSIONNEL NATIONAL POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (COPANEF), *Référentiel socle de connaissances et de compétences professionnelles*, 18 févr. 2015 ; *Rapport de préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences*, avr. 2015 ; *Socle de connaissances et de compétences professionnelles, Cahier des charges, appel à propositions*, avr. 2015 ; *Certifications professionnelles et blocs de compétences inscrits au RNCP*, 9 juin 2015 ; Comité observatoires et certifications du COPANEF, *La validation des acquis de l'expérience, pour un réinvestissement et une rénovation de la VAE : diagnostic et recommandations*, 21 déc. 2015.

COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (CNCP), Rapport annuel 2014 ; Rapport annuel 2015.

CONSEIL D'ÉTAT, *De la sécurité juridique*, Rapport public annuel 1991, Doc. fr., 1991 ; *Sécurité juridique et complexité du droit*, Rapport public 2006, Doc. fr., 2006 ; *Le numérique et les droits fondamentaux*, Étude annuelle 2014, Doc. fr., 2014 ; *Simplification et qualité du droit*, Étude annuelle 2016, Doc. fr., 2016.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (COE), *Les aides aux entreprises en faveur de l'emploi*, t. 2, *Évaluation des principaux dispositifs*, avr. 2013 ; *L'éloignement durable du marché du travail*, 1^{er} oct. 2014.

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL :

– A. DULIN, *Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes*, avis du CESE, mars 2015.

– J.-M. MONTEIL, *L'alternance dans l'éducation*, Rapport du CESE, Les Éditions des Journaux officiels, févr. 2014.

CONSEIL NATIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES, *Rapport de préconisations concernant les évolutions du bilan de compétences*, avr. 2015 ; *Service public régional de l'orientation : des ressources à partager*, avr. 2015 ; *Premier rapport sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle*, 12 avr. 2016, t. 1 ; *En résumé...*, juin 2016, n° 7.

CONSEIL NATIONAL D'ÉVALUATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, Rapport d'activité 2012 ; Rapport d'activité 2014.

Ph. CORDERY, *L'emploi des jeunes en Europe*, Rapport d'information n° 2620 déposé par la commission des affaires européennes, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 4 mars 2015.

COUR DES COMPTES, Rapport public annuel 2007, Partie I, « Les observations des juridictions financières », *La collecte de la contribution des entreprises à la formation professionnelle*, p. 249 ; Rapport public thématique, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, sept. 2008 ; Rapport public annuel 2009, *Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*, p. 564-603 ; Rapport public annuel 2010, *La formation professionnelle en alternance financée par les entreprises : contrats et périodes de professionnalisation*, p. 535-555 ; Rapport public annuel 2012, *Les contrats de professionnalisation : un impact à conforter face à la crise*, p. 331-346 ; Référé n° 61543, 3 janv. 2012, *Le contrôle par les services de l'État des fonds de la formation professionnelle* ; Rapport public annuel 2013, t. II « Les suites », Partie II « La Cour insiste », Chap. 1^{er} « Des avancées à amplifier », *Le financement de la formation professionnelle continue : une refonte inaboutie du réseau de collecte*, p. 91 ; Partie III « La Cour alerte », Le CNED, *un établissement public d'enseignement inadapté à la formation en ligne*, p. 419 ; Communication aux commissions des finances et des affaires sociales du Sénat, *L'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)*, déc. 2013 ; Référé n° 70779, 8 sept. 2014, *La mutualisation des fonds collectés par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour le financement des plans de formation des entreprises* ; Rapport public annuel 2015, t. I « L'organisation, les missions, les résultats », Partie III « Sui-*vi des recommandations* », Chap. II « La Cour constate des progrès », *Le chômage partiel : un dispositif rénové, insuffisamment utilisé*, p. 153-176 ; Référé n° 71653, 30 janv. 2015, *La formation continue des enseignants* ; Rapport public thématique, *Pôle emploi à l'épreuve du chômage de masse*, juill. 2015 ; *Les dispositifs et les crédits mobilisés en faveur des jeunes sortis sans qualification du système scolaire*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, déc. 2015 ; Rapport public annuel 2016, t. I « Les observations », Partie II « Les politiques publiques », Chap. 1 « Emploi et solidarité », *Le contrat de génération : les raisons d'un échec*, p. 59 ; *Le Fonds de solidarité : un opérateur de l'État à supprimer*, p. 83 ; t. II, Partie III « Suivi des recommandations », Chap. 4 « La Cour alerte », *Le Centre national de la fonction publique territoriale : former mieux, prélever moins*, p. 517.

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP), *L'accès aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2014*, nov. 2015.

C. DEROCHE, D. ESTROSI SASSONE et F. PILLET, Rapport n° 370 fait au nom de la commission spéciale sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, enregistré à la Présidence du Sénat le 25 mars 2015, t. 1.

J. DESESSARD, J. DURAIN, M. FORISSIER et *al.*, Rapport d'information n° 719 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le système d'apprentissage en Allemagne et en Autriche, enregistré à la Présidence du Sénat le 30 septembre 2015.

S. DESMARESCAUX, Rapport n° 659 fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur la proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour le développement de l'alternance, et la sécurisation des parcours professionnels, enregistré à la Présidence du Sénat le 22 juin 2011.

DIRECTION DU BUDGET, « Bleu budgétaire Travail et emploi », annexe au PLF pour 2017 ; « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2014, oct. 2013 ; « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2015, janv. 2015 ; « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2016, oct. 2015 ; « Jaune budgétaire formation professionnelle », annexe au PLF pour 2017, nov. 2016 ; Rapports annuels de performances, Annexe au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes pour 2014, Compte d'affectation spéciale, Mission Financement national du développement et de la modernisation de l'apprentissage, programme 789 « Incitations financières en direction des entreprises respectant les quotas en alternance » ; Rapports annuels de performances, Annexe au projet de loi de règlement du budget et d'approbation des comptes pour 2015, Mission Travail et emploi, programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi ».

J. DUBIÉ et P. MORANGE, Rapport d'information n° 1728, sur l'évaluation de l'adéquation entre l'offre et les besoins de formation professionnelle, déposé par le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, enregistré à la Présidence de l'Assemblée le 23 janvier 2014.

C. DUDA, *La qualité de l'offre et de l'achat de formation*, Rapport du groupe de travail mis en place par le ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et le secrétaire d'État chargé de l'emploi, déc. 2008.

FÉDÉRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (FFP), *Comprendre (enfin !) la formation professionnelle*, oct. 2014.

FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP), *À la découverte des FONGECIF, du FAF. TT et du réseau national*, 2013 ; *Enquête quantitative « congé individuel de formation 2012 »*, déc. 2013 ; *L'impact du contrat de professionnalisation – synthèse des résultats de l'enquête sur l'insertion à six mois*, 2014 ; *Enquête quantitative « Professionnalisation 2013 »*, déc. 2014 ; Appel à projets POEI 2015 ; Rapport au Parlement, oct. 2016.

FONDS SOCIAL EUROPÉEN POUR L'EMPLOI ET L'INCLUSION EN MÉTROPOLE, Programme opérationnel national 2014-2020.

FORUM FRANÇAIS POUR LA FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE (FFFOD), *La prise en charge financière des formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) après la loi du 5 mars 2014*, juin 2016.

FRANCE STRATÉGIE :

– A. BRUN-SCHAMMÉ, R. DESPLATZ et A. NABOULET, *Comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, Rapport d'évaluation 2016, sept. 2016.

– S. MAHFOUZ (ss dir.), *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*, oct. 2015.

– F. PISANI-FERRY (ss dir.), *Quelle France dans dix ans ? – Les chantiers de la décennie*, juin 2014 ; *Compte personnel d'activité : France Stratégie lance la réflexion*, communiqué de presse 10 juill. 2015.

– J. PISANI-FERRY, C. BERNARD, A. BRUN-SCHAMMÉ et A. NABOULET, *Comité de suivi du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*, Rapport d'évaluation 2015, sept. 2015.

F. GERMINET, *Le développement de la formation continue dans les universités*, nov. 2015.

J.-P. GILLE, Rapport n° 1754 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, t. 1, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 30 janvier 2014.

J.-P. GILLE et C. JEANNEROT, Rapport n° 1813 (AN) et 394 (Sénat) fait au nom de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, enregistré à la Présidence des deux chambres le 24 février 2014.

C. GOASGUEN, Rapport n° 1241 de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle, 18 mai 1994, t. 1.

S. GUINCHARD, *L'ambition raisonnée d'une justice apaisée*, Rapport au garde des Sceaux, Doc. fr., 2008.

J. GUYARD et J.-P. BRARD, Rapport n° 1687 enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 juin 1999 fait au nom de la commission d'enquête sur la situation financière, patrimoniale et fiscale des sectes ainsi que sur leurs activités économiques et leurs relations avec les milieux économiques et financiers.

INSPECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE (IGAENR) :

– I. ROUSSEL, J.-P. BONHOTAL, M. FOUCAULT et al., *L'enseignement supérieur privé, propositions pour un nouveau mode de relations avec l'État*, Rapp. IGAENR n° 2015-047, juin 2015.

INSPECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES SOCIALES (IGAS) :

– M. COUPET, A. MASSE, C. TARDIEU et Ph. DOLE, *La gestion financière des organismes paritaires collecteurs agréés et du fonds unique de péréquation*, Rapp. IGF/IGAS n° 2009-M-0733-01/RM2009-150P, nov. 2009.

– Ph. DOLE, *Les conditions du développement de la qualité et l'impact du CPF sur l'offre de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-026R, nov. 2014.

– H. GOSSELIN, Y. RABINEAU et B. VINCENT, *Le contrôle par les OPCA du service fait par les organismes de formation*, Rapp. IGAS n° 2014-052R, nov. 2014.

– B. KRYNEN, H. LEOST, M. MOUSSEAU et D. SOUBRIE, *Évaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux*, Rapp. IGAS n° RM2012-080P, mai 2012.

– P. DE SAINTIGNON, D. VILCHIEN, Ph. DOLE et J. GUEDJ, *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Rapp. IGAS n° RM2008-023P, mars 2008.

– O. VEBER, *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation*, Rapp. IGAS n° RM2009-008P, 2009.

– C. VILLE, S. DUPAYS, C. DESFORGES, et al., *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*, Rapp. IGA/IGAS/IGEN/IGAENR n° 2013-145R, févr. 2014.

– H. ZEGGAR, M. DUPONT, H. BERBAIN, et al., *Évaluation de la prise en charge par les régions de la formation professionnelle des personnes détenues*, Rapp. IGAS n° 2013-124R, IGSJ n° 55-13, nov. 2013.

INSTITUT MONTAIGNE :

– M. FERRACCI et B. MARTINOT, *Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier*, sept. 2014.

– B. MARTINOT, *L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes – plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande*, étude demandée par le mouvement des entreprises de taille intermédiaire, 2015 ; *Sauver le dialogue social, priorité à la négociation d'entreprise*, sept. 2015.

C. JEANNEROT, Rapport n° 359 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, enregistré à la Présidence du Sénat le 12 février 2014.

A. LACABARATS, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, juill. 2014.

B. LOUVEL, *Vers un office renouvelé de la Cour de cassation*, Discours prononcé le 11 décembre 2014 lors du colloque sur les sources du droit à l'aune de la pratique judiciaire.

J. MADELAIN, Rapport n° 319 fait au nom de la commission des Affaires sociales sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du Code du travail, enregistré à la Présidence du Sénat le 23 mai 1990.

T. MANDON, Rapport n° 2462 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi adopté avec modifications par le Sénat en deuxième lecture, relatif à la formation professionnelle et à l'emploi.

D. MIGAUD, Rapport d'information n° 1129 déposé en application de l'article 145 du Règlement par la commission des finances, de l'économie générale et du plan, relatif au droit individuel à la formation, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 septembre 2008.

A. MILON et J. MÉZARD, Rapport n° 480 déposé le 3 avril 2013 par la commission d'enquête du Sénat sur l'influence des mouvements à caractère sectaire dans le domaine de la santé, t. 1.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE, *Plan santé au travail 2010-2014*.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL, *La négociation collective en 2014*, 2015 ; *La négociation collective en 2015*, 2016 ; *Plan Santé au travail 2016-2020*.

MISSION INTERMINISTÉRIELLE DE VIGILANCE ET DE LUTTE CONTRE LES DÉRIVES SECTAIRES (MIVILUDES), *Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle*, Doc. fr., 2012 ; Rapport au Premier ministre 2013-2014, Doc. fr.

H. MISSOFFE, Rapport n° 140 fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, tendant au développement de

l'emploi par la formation des entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail pour l'application du troisième plan pour l'emploi, 6 déc. 1990.

H. PORTELLI et J.-P. SUEUR, Rapport d'information n° 629 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le bilan d'application de la loi n° 2013-1005 du 12 nov. 2013 habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, enregistré à la Présidence du Sénat le 15 juillet 2015.

C. PROCACCIA, Rapport n° 501 fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi enregistré à la Présidence du Sénat le 10 juin 2015.

B. SCHWARTZ, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier ministre*, Doc. fr., sept. 1981.

Ch. SIRUGUE, Rapport n° 2792 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 mai 2015 ; Rapport n° 3675 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 7 avril 2016.

L. SOUVET et V. LÉTARD, Rapport n° 32 fait au nom de la commission des Affaires sociales du Sénat sur le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale (urgence déclarée), 20 oct. 2004.

L. SOUVET et J. MADELAIN, Rapport n° 57 fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi quinquennale, adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, 27 oct. 1993.

C.-M. DE TAILLEURAND-PÉRIGORD, *Rapport sur l'instruction publique fait au nom du Comité de Constitution*, sept. 1791.

M. DE VIRVILLE, *Donner un nouvel élan à la formation professionnelle*, Rapport au ministre du Travail et des affaires sociales, Doc. fr., coll. « Bilans et rapports », nov. 1996 ; Préconisations établies dans le cadre de la concertation relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, le 10 juin 2014.

V. Circulaires, instructions techniques, recommandations, guides

AGEFOS PME, *Réussir son entretien professionnel, guide salarié*, oct. 2014.

BULLETIN OFFICIEL DES FINANCES PUBLIQUES-IMPÔTS :

- BOI-BIC-RICI-10-10-20-20160706.
- BOI-BIC-RICI-10-150-20150701.
- BOI-BIC-RICI-10-40-20160406.
- BOI-BIC-RICI-10-50-20160406.
- BOI-CF-PGR-10-70-20150204.
- BOI-ENR-TIM-20-60-30-20140304.
- BOI-IF-AUT-20-20120912.
- BOI-IS-CHAMP-10-50-10-20-20120912.
- BOI-SJ-RES-10-10-10-20130718.
- BOI-TCA-AUTO-20140716.
- BOI-TPS-FPC-10-20150506.
- BOI-TPS-FPC-20-20160706.

- BOI-TPS-FPC-30-20160706.
- BOI-TPS-FPC-40-20150506.
- BOI-TPS-FPC-40-20151007.
- BOI-TPS-PEEC-10-20141218.
- BOI-TPS-TS-10-10-20140122.
- BOI-TVA-CHAMP-30-10-20-50-20120912.
- BOI-TVA-CHAMP-30-10-30-10-20160406.
- BOI-TVA-CHAMP-30-10-30-20-20120912.
- BOI-TVA-DECLA-40-10-10-20130802.
- BOI-TVA-DECLA-40-10-20-20150204.
- BOI-TVA-DED-10-10-20120912.

COMITÉ PARITAIRE NATIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNFP), *Charte paritaire Certificat de qualification professionnelle interbranches*, 16 mars 2012.

COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (CNCP), *Principes généraux de recensement à l'inventaire*, 10 juill. 2015 ; *Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs*, 23 juill. 2015 ; *Compte-rendu de la commission plénière Inventaire du 18 septembre 2015 ; Blocs de compétences : principes et recommandations à l'attention des organismes certificateurs*, 19 nov. 2015 ; *Inventaire des certifications et habilitations*, Guide de l'utilisateur, 16 déc. 2015.

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP) :

- Circ. 4 sept. 1972, relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue : *JO* 20 sept. 1972, p. 9979.
- Circ. n° DE 1/76, 5 janv. 1976 du ministre du Travail et du secrétaire d'État à la formation professionnelle : *Bull. liaison de la délégation à la formation professionnelle* n° 76/4.
- Circ. DE/DFP n° 90/2, 29 mai 1990, relative au crédit-formation individualisé en direction des jeunes âgés de 16 à 25 ans : *BO Travail* 90/14, p. 157-169.
- Circ. DGEFP n° 2001-22, 20 juill. 2001, relative aux formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) : *BO Travail* 2001/16, 5 sept. 2001.
- Circ. DGEFP n° 2005-09, 19 mars 2005, relative à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.
- Circ. DGEFP n° 2006-30, 3 oct. 2006, relative à l'accès des jeunes à la vie active en entreprise.
- Circ. DGEFP n° 2006-31, 4 oct. 2006, relative à la mise en œuvre des actions préparatoires au recrutement : *BO Travail* 2006/10, 30 oct. 2006, texte n° 9/53.
- Circ. DGEFP n° 2006-35, 14 nov. 2006, relative à l'action de formation et aux prestations entrant dans le champ de la formation professionnelle continue : *BO Travail* 2006/12, p. 8-9.
- Instr. DGEFP n° 2010/21, 3 août 2010, relative aux axes prioritaires de contrôle à partir du second semestre 2010.
- Circ. DGEFP n° 2011-01, 6 janv. 2011, relative à la déclaration d'activité des prestataires de formation, fiche I, pt 1 : *BO Travail* 2011/01, 30 janv. 2011, texte n° 2/80.
- Instr. DGEFP n° 2011-05, 9 févr. 2011, relative aux modalités de conventionnement des crédits du Fonds social européen attribués aux organismes collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue dans le cadre des programmes opérationnels « Compétitivité régionale et emploi » et « Convergence » 2007/2013.
- Circ. DGEFP n° 2011-12, 1^{er} avr. 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques : *BO Travail* 2011/4, 30 avr. 2011, NOR : ETSD1109238C.

- *Questions-réponses sur la mise en œuvre de la réforme des OPCA*, 9 juin 2011.
- Circ. DGEFP n° 2011-26, 15 nov. 2011, relative aux textes modifiant les droits et obligations des dispensateurs de formation et adaptant le contrôle : *BO Travail* 2011/12, 30 déc. 2011, texte n° 1/78.
- Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juillet 2012, relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation.
- Circ. DGEFP/DGT n° 2013-07, 15 mai 2013, relative au contrat de génération, NOR : ETSD1312241C.
- *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires collecteurs agréés au titre de la formation professionnelle continue*, déc. 2014.
- *Questions-réponses relatif à l'agrément, aux missions et au fonctionnement des organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation*, déc. 2014.
- *Questions-réponses actualisé relatif aux emplois d'avenir*, 6 févr. 2015.
- Courrier daté du 11 mars 2015 adressé aux douze présidents et vice-présidents d'OPCA de branche signé par la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle en réponse au courrier daté du 3 février 2015 adressé à M^{me} Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle signé par douze présidents et vice-présidents d'OPCA de branche.
- Courrier du 31 juillet 2015 adressé par E. Wargon aux présidents et vice-présidents d'OPCA visant à simplifier les relations entre les OPCA et les organismes de formation.
- Repères du conseil en évolution professionnelle, nov. 2015.
- Circ. DGEFP/SDPAE-MIP/2015/377, 22 déc. 2015, relative à la programmation des contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir au premier semestre 2016, NOR : ETSD1532212C.
- *Questions-réponses à destination des prestataires de formation relatif à la qualité des actions de formation de la formation professionnelle continue*, janv. 2016.
- *Questions-réponses n° 1, Aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises*, janv. 2016.
- Instr. DGEFP/MADE n° 2016-66, 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation conseil en ressources humaines pour les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises, NOR : ETSD1606643J.
- Instr. DGEFP/SDPFC/2016/264, 13 oct. 2016 relative à la révision des textes réglementaires relatifs à la politique du titre professionnel du ministère de l'emploi, NOR : ERSD1624084J.
- Instr. DGEFP n° 2017-21, 19 janv. 2017, relative à la mise en œuvre du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et de la garantie jeunes, n° NOR : ETS D1701810J.
- DIRECTION DES AFFAIRES CRIMINELLES ET DES GRÂCES (DACG), Circ. DACG, 18 juill. 2016 du droit pénal du travail présentant l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avr. 2016 et coordonnant les sanctions administratives et pénales en droit du travail, NOR : JUSD1620181C : *BO Justice* 2016-07, 29 juill. 2016.
- DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT) / DIRECTION DES RELATIONS DU TRAVAIL (DRT) :
 - Circ. DRT n° 87/11, 3 nov. 1987 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale : *BO Travail* 87/25.
 - Circ. DRT n° 2000-7, 6 déc. 2000, relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, non publiée au *JO* : *BO Travail* 2001/1.
 - Circ. DGT/DGCS, 28 oct. 2011, relative au champ et aux conditions d'application de la pénalité financière prévue par l'article 99 de la loi n° 2010-1330, 9 nov. 2010 portant réforme des retraites, NOR : ETST1129731C.
 - Circ. DGT n° 2014-1, 18 mars 2014, relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise : *BO Travail* 2014/4, 30 avr. 2014.
 - Instr. DGT n° 2016/03, 12 juill. 2016 sur la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2016-413, 7 avr. 2016, relative au contrôle de l'application du droit du travail.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (MENESR), Circ. MENESR, DGESIP A1-5, n° 2015-122, 22 juill. 2015, relative à la mise en œuvre d'une période de césure : *BO Enseignement supérieur et recherche* 2015, n° 30, 23 juill. 2015.

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, Circ. 12 août 2015 du ministre de l'Intérieur relative à l'exercice des activités de sécurité privée et de sécurité incendie par des agents doublement qualifiés, NOR : INTK1517236.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL, Réponse du ministre du Travail adressée au premier président de la Cour des comptes en date du 6 novembre 2014 suite au référé n° 70779 ; Courrier du ministre du Travail du 7 janvier 2015 adressé aux présidents et vice-présidents d'OPCA.

MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF), *La formation, c'est vous ! Réforme de la formation professionnelle : guide pratique à destination des TPE-PME*, août 2015.

PÔLE EMPLOI :

– Délib. n° 2008-03, 19 déc. 2008, fixant la nature et les conditions d'attribution des aides et mesures accordées à titre transitoire par Pôle emploi jusqu'au 31 décembre 2008 : *BO Pôle emploi* 19 déc. 2008, n° 1, p. 4-5.

– Délib. n° 2008-04, 19 déc. 2008, fixant la nature et les conditions d'attribution des aides et mesures accordées par Pôle emploi, art. IV : *BO Pôle emploi* 19 déc. 2008, n° 1, p. 15.

– Instr. n° 2008-30, 23 déc. 2008, relative à la mise en œuvre des aides et mesures : *BO Pôle emploi* 15 janv. 2009, n° 2, p. 2 et s.

– Instr. n° 2008-43, 8 janv. 2009, relative à la mise en œuvre des aides et mesures (suite) : *BO Pôle emploi* 15 janv. 2009, n° 2, p. 33 et s.

– Instr. n° 2009-305, 8 déc. 2009, relative à la mise en œuvre des aides et mesures de Pôle emploi : *BO Pôle emploi* 15 déc. 2009, n° 101, p. 108.

– Délib. n° 2011/18, 24 mai 2011, relative à l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) dans le cadre du contrat de professionnalisation : *BO Pôle emploi* 1^{er} juin 2011, n° 50, p. 17.

– Délib. n° 2011/44, 16 nov. 2011, relative à la rémunération de fin de formation : *BO Pôle emploi* 24 nov. 2011, n° 108, p. 18.

– Instr. n° 2012-122, 30 juill. 2012, relative à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE individuelle) et à l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) : *BO Pôle emploi* 10 août 2012, n° 80, p. 2 et s.

– Délib. n° 2015-10, 3 févr. 2015, relative à l'aide individuelle à la formation : *BO Pôle emploi* 19 févr. 2015, n° 14, p. 4-5.

RÉPONSES MINISTÉRIELLES :

– Rép. min. à QE n° 37167, J.-C. BOULARD : *JOAN* 21 févr. 2000, p. 1169.

– Rép. min. à QO n° 04575, J.-C. CARLE : *JO Sénat* 18 mars 2009, p. 3020.

– Rép. min. à QE n° 90242, J.-L. GAGNAIRE : *JOAN* 17 mai 2011, p. 5058.

– Rép. min. à QE n° 108612, G. GORCE : *JOAN* 16 août 2011, p. 8781.

– Rép. min. à QE n° 17227, J.-L. MASSON : *JO Sénat* 12 nov. 2015, p. 2656.

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE L'ÉVALUATION, *Charte de l'évaluation*, 2006.

UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS, DE PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES ET DE LEURS AMIS (UNAPEI), *La formation professionnelle continue des personnes handicapées mentales*, Les guides de l'Unapei, sept. 2015.

UNION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE POUR L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE (UNÉDIC) :

- Circ. n° 2015-06, 2 mars 2015, Annexes I, II, III, IV, V, VI, VII et XI au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014, relative à l'indemnisation du chômage, fiche 6, annexe VI « anciens titulaires d'un contrat à durée déterminée, ayant obtenu une prise en charge des dépenses afférentes au titre d'un congé individuel de formation ».
- Circ. n° 2014-26, 30 sept. 2014, « Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage ».
- Circ. n° 2016-09, 27 janv. 2016, relative à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle.
- Circ. 4 juill. 1833, relative à l'exécution de la loi du 28 juin 1833 concernant l'instruction primaire.
- Circ. 14 févr. 2012, relative au guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics : *JO* 15 févr. 2012, p. 2600, NOR : EFIM1201512C.
- Circ. intermin., n° CAB/2015/94, 25 mars 2015, relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi.

Index alphabétique

(Les chiffres renvoient aux numéros des paragraphes)

A

Abus de droit, 200.

Accident du travail, 94.

- compte personnel de formation, 373.
- congé individuel de formation, 266.
- période de professionnalisation, 432.

Accord de branche, *V. Négociation collective*.

Accord de groupe, 230, 379.

Accord national interprofessionnel :

- 5 décembre 2003, 283, 305, 398, 423.
- 5 octobre 2009, 283, 307, 392, 580.

Acte administratif, 367.

Acte juridique, 189.

Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), 597.

Action de formation :

- action de positionnement :
 - contrat de professionnalisation, 414.
- action de professionnalisation, 411.
- adaptation des compétences, 390.
- contrôle administratif, 805.
- contrôle de légalité des OPCA, 558.
- conventionnée (AFC), 390, 604.
- entretien professionnel récapitulatif, 178.
- histoire, 706.
- inexécution, 824.
- instrumentalisation de la notion, 706, 707.
- notion, 194.
- préalable à l'embauche (AFPE), 390.
- préalable au recrutement (AFPR), 396.
- préparatoire au recrutement (APR), 390.
- *stricto sensu*, 194.

Activité partielle, 674, 79, 156.

Administrateurs :

- mutuelle, 299.
- salariés :
 - formation des, 126.

Agent de contrôle, 814 et s.

- compétence :
 - pratiques commerciales trompeuses, 784.
- outrages, rébellions, menaces, 839.
- redéploiement des effectifs, 807.
- renforcement des effectifs, 816.
- renforcement des prérogatives des, 772.
- répartition des effectifs, 815.

Agents publics :

- congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, 298.

- congé individuel de formation, 260.
- dédit-formation, 646.
- généralités, 451.

Agrément administratif :

- contrôle technique, 102.
- fonds d'assurance formation, 496.
- fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 581.
- formateurs :
 - organismes de formation, 774.
 - stages, 388.

Aide :

- à la mobilité, 627.
- action de formation préalable au recrutement (AFPR), 396.
- branches professionnelles, 596 et s.
- bureau international du travail, 24.
- conseil en ressources humaines, 600.
- contrat de génération, 419.
- contrat de professionnalisation, 418 et s.
 - remboursement, 413.
- embauche, 418.
- entreprise, 598 et s.
- individuelle à la formation (AIF), 605.
- notification à la Commission européenne, 593.
- pôle emploi, 604 et s.

Allemagne, 39, 397, 420.

Allocation aux adultes handicapés (AAH), 401.

Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF), 624.

Allocation de formation, 206.

- compte personnel de formation (non), 373.
- prise en charge par l'OPCA, 548.

Allocation de solidarité spécifique (ASS), 401.

Alternance :

- association de gestion des fonds de l'— (AGEFAL), 580.
- contrat de professionnalisation, 398 et s.
- fonction publique, 452.
- notion, 397.
- organismes de mutualisation agréés (OMA), 496.
- période de professionnalisation, 423 et s., 429.
- quotas, 397.

Alternatives aux poursuites, 112, 118.

Amende, 840.

- absence de déclaration d'activité, 775.
- absence de dépôt :
 - bilan pédagogique et financier, 795.

- compte-rendu statistique et financier (non), 795.
- absence de règlement intérieur, 777.
- agissements frauduleux, 837.
- congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, 293.
- manquement à l'interdiction d'exercer, 841.
- non-désignation d'un commissaire aux comptes :
 - GIE, 789.
 - organismes de formation, 788.
- non-remise d'informations aux stagiaires, 797.
- non-respect des règles de publicité, 781.
- obstacle à contrôle, 838.
- pratiques commerciales trompeuses, 784.
- publicité trompeuse, 783.
- suivi comptable, 786.

Ancienneté, 297, 262, 161, 423.

Apprentissage :

- âge, 140.
- assiette de la taxe « formation professionnelle continue », 480.
- bâtiment et travaux publics, 468.
- concurrence :
 - emploi d'avenir, 603.
- contrat :
 - calcul des effectifs (exclusion), 454.
 - fusion (contrat de professionnalisation), 397.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 394.
- maître (d'), 338, 397.
 - financement de la formation, 538.
- réparation automobile, 469.
- taxe d', 608.
- titre professionnel, 757.

Appui aux mutations économiques, 598.

Arbitre :

- inspecteur du travail, 294, 271.

Armée, 140.

- engagement de servir, 646.
- réserve militaire opérationnelle, 338.
- volontariat, 338.

Arrêt de travail :

- formation des salariés en, 547.

Arrêts :

- *Chitos c/ Grèce*, 27.
- *Cousin*, 1.
- *Ender Balkaya c/ Kiesel Abbruch und Recycling Technik*, 396.
- *Expovit*, 147.
- *Gravier c/ Ville de Liège*, 30.
- *SA Grands magasins de la Samaritaine*, 413.
- *Société Flandre Air c/ Régis-Constant*, 649, 668, 675, 676, 678.
- *Société Générale*, 1.
- *Velyo Velev c/ Bulgarie*, 27.

Artistes auteurs, 335.

Association de formation (ASFO), 496.

Association de gestion des fonds de l'alternance (AGEFAL), 580.

Association de gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), 138.

- abondement CPF, 345.
- compte personnel de formation, 360.

Association nationale pour la formation automobile (ANFA), 469.

Association pour la formation professionnelle de la main-d'œuvre, 43.

Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS), 289.

Association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT), 470.

Assurance :

- mandataires d', 101.
- mandataires intermédiaires d', 101.

Attestation de fin de formation, 720, 293, 297, 734.

Avantage en nature, 200, 418.

B

Base de données économiques et sociales (BDES), 218, 229.

Bénévolat, 338, 357.

Bilan de compétences :

- action de formation, 706.
- compte personnel de formation, 353.
- congé, 291.
- distinction :
 - entretien professionnel, 178.
- financement :
 - OPACIF, 574.
- plan de formation, 194, 206.
- prestataires :
 - compte-rendu statistique et financier, 794.
 - suivi comptable distinct, 787.

Bilan d'étape professionnel, 165.

Bilan pédagogique et financier, *V. Organisme de formation*.

Bloc de compétences, 748.

- compétences acquises au cours d'un mandat, 184.
- compte personnel de formation, 360.
- période de professionnalisation, 423.

Bon de commande, 712, 612.

Bonne foi, 147, 174, 828.

Bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF), 289.

Branche professionnelle (*V. égal. Négociation collective*) :

- aides, 596 et s.
- certificat de qualification professionnelle, 747.

- contrat de professionnalisation, 421.
- contribution conventionnelle, 484 et s.
- financement de la formation, 456.
 - entreprise en difficulté, 535.
- observatoire prospectif des métiers et des qualifications, 556.
- orientations et priorités :
 - période de professionnalisation, 428.
 - priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle, 191.

C

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), 346.

Caisse de mutualité sociale agricole, 473.

Caisse des dépôts et consignations :

- contentieux, 347.
- fonds de financement du droit individuel à la formation des élus locaux (gestion du), 121, 306.
- gestion du système d'information du CPF, 314.
- listes de formations éligibles au CPF, 361, 367.

Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), 345, 346.

Capital de temps de formation, 304.

Catégories professionnelles, 81.

Centre de formation d'apprentis (CFA) :

- dépenses de fonctionnement, 397, 542.
- OPCA :
 - incompatibilités, 519.
- préparation opérationnelle à l'emploi, 395.
- réparation automobile, 469.

Centre national de la fonction publique territoriale, 475.

Certificat de qualification professionnelle (CQP) :

- compte personnel de formation, 360.
- enregistré au RNCP, 292.
- notion, 747.
- période de professionnalisation, 430.

Certification :

- avantages, 754.
- CléA, *V. ce mot.*
- compétences acquises au cours d'un mandat, 184.
- complexité, 752.
- coûts, 769.
- définition, 745.
- enregistrement au RNCP, 755 et s.
- financement de l'ingénierie, 555.
- histoire, 744.
- inventaire des compétences transversales, 760.
- logique consumériste, 703.
- organismes de formation, 762 et s.
- partielle, 184.
- reconnaissance dans l'entreprise, 751.
- socle de connaissances et de compétence, 351.
- utilité (débat), 750 et s.

Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, 32.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 31, 133, 418.

Charte sociale européenne, 28.

Chômage :

- aides à l'embauche :
 - relativité (des), 420.
- indemnisation (non), 390.
- jeunes, 139, 140.
- lutte contre le, 85.
- taux (de), 397.

Classification, 249, 430.

CléA (certification), 761.

Collectivités territoriales, 404, 451, 475.

Co-investissement :

- notion de, 203.

Combrexelle (rapport), 379.

Comité de groupe, 230.

Comité d'entreprise :

- avis conforme, 293.
- base de données économiques et sociales, 218.
- budget de fonctionnement, 129.
- commission formation, 211, 224 et s.
- congé individuel de formation :
 - avis, 271.
- consultation :
 - articulation, 230, 231, 236.
 - avis, 232, 236, 293.
 - caractère artificiel, 219.
 - CHSCT (articulation), 236.
 - effet utile, 230.
 - marche générale de l'entreprise, 213, 221.
 - morcellement des, 215 et s.
 - orientations de la formation professionnelle, 213.
 - orientations stratégiques, 216.
 - politique sociale, 217, 231.
 - retard de l'employeur, 233.
 - sanction (absence de), 481.
 - situation économique et financière, 220.
 - veto, 232.
- établissements distincts, 231.
- plan de formation :
 - histoire, 211.
- réunions communes, 227.

Comité d'entreprise européen, 230, 381.

Comité des droits de l'enfant, 21.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 18.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

- aménagement important, 235.
- appui du comité d'entreprise, 236.
- compétence, 234 et s.
- formation des membres, 130.
- formations à la sécurité, 237.

- installation classée, 240.
 - introduction de nouvelles technologies, 241.
 - transfert d'entreprise, 235.
- Comité européen des droits sociaux**, 28.
- Comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)**, 580.
- Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF)** :
- formations des demandeurs d'emploi, 364.
 - fusion (FPSPP), 580.
 - liste nationale interprofessionnelle, 362.
- Comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF)** :
- listes régionales de formations éligibles au CPF, 363.
- Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)**, 363, 364.
- Commissaire aux comptes**, 529, 788 et s., 519.
- Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)** :
- ajournement des demandes, 752.
 - avis public préalable, 756.
 - critiques, 753.
 - expertise du président, 366.
 - importance, 753.
 - inventaire, *V. ce mot*.
 - manque de moyens, 753.
 - publication des listes, 368.
 - répertoire national des certifications professionnelles (CNCP), *V. ce mot*.
- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)**, 314.
- Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)**, 362, 423.
- Compétences (professionnelles)** :
- acquises au cours du mandat, 183.
 - besoin de, 71.
 - bloc de, *V. ce mot*.
 - certification, 745.
 - développement des, *V. ce mot*.
 - notion, 71.
 - obsolescence, 85.
- Compétitivité**, 72.
- Complexité**, 56, 201, 347, 349, 359, 385, 406.
- agrément des OPCA, 496.
 - financement européens, 621.
 - nombre d'OPCA, 496.
 - notion de certification professionnelle, 744 et s., 752.
 - régionalisation, 606.
- Composition pénale**, 112.
- Comptabilité**, 503, 586.
- Compte d'engagement citoyen (CEC)**, 338, 357.
- Compte épargne-temps (CET)**, 286, 312.
- Compte personnel d'activité (CPA)**, 314.
- Compte personnel de formation (CPF)** :
- abondements : 253, 344 et s., 340 et s., 540.
 - accord de l'employeur, 371.
 - alimentation, 330 et s.
 - articulation, 323.
 - congé individuel de formation, 279.
 - obligation de maintien dans l'emploi, 162.
 - caractère personnel, 315 et s.
 - certification, 322.
 - comptes :
 - généralités, 312.
 - dématérialisation, 314.
 - déport du plan de formation, 320.
 - finalité du compte, 320, 322.
 - formations éligibles : 352 et s.
 - généralités, 323.
 - frais de formation, 374.
 - gestion interne, 377 et s.
 - handicapés, 325, 337.
 - information, 314.
 - mobilisation :
 - heures acquises au titre du DIF, 332.
 - naissance, 310, 313.
 - personnes publiques, 452.
 - système d'information, 312, 800.
 - « transférabilité », 326.
 - travailleurs non-salariés, 335.
 - unité de compte, 321.
 - universalité, 324 et s.
- Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP)**, 312, 346, 372.
- Concurrence** :
- clause de non, 649, 675.
 - conseil de la, 613.
 - entre OPCA :
 - contributions légales (non), 500.
 - versements volontaires, 492.
 - OPCA :
 - pratiques commerciales, 494.
 - risque d'atteinte à la libre concurrence, 769.
- Congé de bilan de compétences**, 291.
- Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse**, 298.
- Congé de formation des jeunes travailleurs**, 294.
- Congé de formation économique, sociale et syndicale** :
- cumul, 298.
 - formations éligibles au, 129.
 - histoire, 293.
 - imputation sur le, 127, 129.
 - rémunération, 293.
- Congé de formation mutualiste**, 299.
- Congé d'enseignement ou de recherche**, 297.
- Congé de validation des acquis de l'expérience**, 292.
- Congé individuel de formation (CIF)** :
- action de formation, 263, 280.
 - articulation :
 - compte épargne-temps, 286.
 - compte personnel de formation, 279.
 - CDD, 289.

- conditions de forme, 276 et s.
 - conséquences préjudiciables à l'entreprise :
 - absence de, 271.
 - convention OIT n° 140, 287.
 - crédit-formation, 303.
 - définition, 258.
 - délai de franchise, 275.
 - départs simultanés, 272.
 - durée, 264.
 - élus locaux, 121.
 - financement :
 - absence, 287.
 - FPSPP, 279.
 - frais annexes à la formation, 281.
 - frais de garde d'enfant, 281.
 - frais de transport, 281.
 - frais d'hébergement, 281.
 - frais pédagogiques, 281.
 - mutualisé, 279.
 - non mutualisé, 285.
 - particuliers, 643.
 - refus, 280.
 - régime conventionnel, 282.
 - régime légal, 279 et s.
 - rémunérations, 284.
 - repas (non), 281.
 - formation :
 - liberté de choix, 263.
 - histoire, 259.
 - objet, 258.
 - protection sociale :
 - continuité, 266.
 - rejet, 277.
 - report, 271, 277.
 - suspension du contrat de travail, 267.
 - travailleur temporaire, 290.
- Congé sabbatique**, 275.
- Congés :**
- information :
 - commission formation, 226.
- Congés payés :**
- assimilation à une période de travail (pour l'acquisition des), 262, 297, 299.
 - imputation de la durée du congé :
 - CIF (non), 262.
 - congé mutualiste de formation (non), 299.
- Conjoint collaborateur**, 335, 472.
- Conseil d'administration :**
- formation des salariés siégeant au, 126.
- Conseil de l'Europe**, 25, 27, 28, 29.
- Conseil de prud'hommes**, 265, 347.
- Conseil de surveillance :**
- formation des salariés siégeant au, 126.
- Conseil économique, social et environnemental**, 187.
- Conseil en évolution professionnelle (CEP)**, 91, 578, 800.
- Conseil national de la formation des élus locaux**, 122.

- Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) :**
- agrément des OPCA :
 - avis, 505.
 - bilan et gestion des OPCA, 520.
 - évaluation des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'État et les OPCA, 520.
 - liste des certifications et labels « qualité », 767.

Conseiller prud'homal, 109.

Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) :

- création, 43.
- formation à distance, 731.
- fusion (AFPA), 700.

Consommateur :

- définition, 725.
- pratiques commerciales trompeuses, 784.

Constitution, 47, 474, 477, 663.

- décentralisation, 606.
- liberté d'entreprendre, 774, 810.
- liberté du travail, 658.

Contractuels (agents) :

- congé individuel de formation, 260.

Contrat :

- à distance ou hors établissement, 725.
- droit commun des, 709.
- intégration républicaine (d'), 134.
- ordonnance du 10 février 2016, 709.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi, 602.

Contrat d'adaptation, 398.

Contrat de formation professionnelle :

- durée de la formation, 734.
- échelonnement des paiements, 728.
- informations précontractuelle :
 - Code de la consommation, 724.
 - Code du travail, 723.
 - contrats conclus à distance ou hors établissement, 725.
- rétractation, 726 et s.

Contrat de génération :

- aides, 599.
- négociation collective d'entreprise, 254.

Contrat de mission, 290.

Contrat de professionnalisation :

- action de formation préalable au recrutement (AFPR), 396.
- aides à l'embauche, 418.
- calcul des effectifs :
 - taxe « formation professionnelle continue », 454.
- clause de dédit-formation, 661.
- contrat de travail à durée déterminée, 662.
- durée du travail, 411.
- employeurs (pluralité), 398.
- fusion (contrat d'apprentissage), 397.
- gouvernance, 421.
- gratuité, 398.
- histoire, 398.

- « nouvelle chance », 398.
 - objet, 410.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 394.
 - qualification :
 - acquisition d'une, 410.
 - mesures expérimentales, 398.
 - régime de faveur, 402.
 - renouvellement, 411.
 - tutorat, 398.
- Contrat de qualification**, 398, 413.
- Contrat de retour à l'emploi :**
- consultation du comité d'entreprise, 212.
- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**, 86.
- aide individuelle à la formation, 605.
 - compte personnel de formation, 365.
 - financement, 380, 553.
- Contrat de travail :**
- durée déterminée :
 - action de formation préalable au recrutement, 396.
 - clause de dédit-formation, 662.
 - congé individuel de formation, 289.
 - contrat de professionnalisation, 411.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 394.
 - renouvellement, 411.
 - « taxe formation professionnelle continue », 454.
 - usage, 467.
 - durée indéterminée :
 - contrat de professionnalisation, 411.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 394.
 - taxe « formation professionnelle continue », 454.
 - émancipation :
 - compte personnel de formation, 324.
 - exécution, 156.
 - intermittent, 454, 467.
 - loi applicable, 449.
 - mandat social :
 - cumul, 476.
 - obligation implicite, 147.
 - rupture :
 - préjudice distinct, 161.
 - suspension, 156,
 - congé d'enseignement ou de recherche, 297.
 - congé individuel de formation, 262, 267.
 - temporaire, 396.
 - temps partiel, 454.
- Contrat d'études prospectives (CEP)**, 596.
- Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)**, 601.
- Contrat d'insertion en alternance :**
- consultation du comité d'entreprise, 212.
- Contrat doctoral**, 83.
- Contrat d'orientation**, 398.
- Contrat emploi-formation**, 398.
- Contrat initiative emploi**, 390, 602.
- exclusion des effectifs, 454.

- Contrat unique d'insertion (CUI)**, 602.
- contrat de professionnalisation :
 - articulation, 401.
 - emploi d'avenir, 603.
 - période de professionnalisation, 423.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 393.
- Contribution :**
- notion, 444.
 - personnes handicapées, 138.
 - supplémentaire :
 - V. *Contribution conventionnelle*.
 - V. *Versements volontaires*.
- Contribution conventionnelle**, 484 et s.
- Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)**, 397.
- Contrôle administratif :**
- ANFA, 469.
 - avis de contrôle, 818.
 - CCCA-BTP, 468.
 - compte personnel de formation, 811.
 - abondements « correctifs », 343.
 - augmentation du risque, 381.
 - expertise du président de la CNCF, 366.
 - listes de formation éligibles, 366.
 - conclusion du contrôle, 819.
 - contestation, 820.
 - délimitation, 771.
 - diversité, 770.
 - garanties procédurales, 818.
 - histoire, 772.
 - imputabilité fiscale, 197.
 - instruction, 819.
 - lieu, 817.
 - mise en demeure, 834.
 - notification, 819.
 - obstacle, 772, 827.
 - OPCA, 808.
 - organismes de formation :
 - augmentation, 807.
 - bilan pédagogique et financier, 792.
 - étendue, 805, 809, 810.
 - inefficacité des contrôles *a priori*, 776.
 - objet, 804.
 - partage d'informations, 814.
 - « plainte » d'un stagiaire, 805.
 - prescription, 776, 805.
 - procédure, 817 et s.
 - réduction, 198.
- Contrôle technique**, 102.
- Convention de forfait :**
- congé individuel de formation, 272.
- Convention de formation professionnelle :**
- bilan de compétences :
 - convention tripartite, 291.
 - bon de commande, 712.
 - compte personnel de formation, 375.
 - contrat de professionnalisation, 415.
 - droit commun des contrats, 709.
 - facture, 712.

- financements européens :
 - publicité, 716.
- formalisme :
 - extrinsèque, 717 et s.
 - intrinsèque, 711 et s.
- formation en dehors du temps de travail, 713.
- initiative salariale, 713.
- obligation, 713, 714, 715.
- rejet des dépenses, 712.
- tripartite, 713, 714.

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 27, 31.

Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE), 83, 628.

Conversion :

- allocation de, 388.

Corporate open online courses (COOC), 730.

Cotisations sociales :

- assiette, 293.
- exonérations, 417.
- prise en charge :
 - contrat de professionnalisation, 416.

Cour des comptes :

- contrat de génération, 599.
- contrôles, 816.
- période de professionnalisation, 428.

Création d'entreprise, 84, 355.

Crédit-formation, 303.

Crédits d'impôts :

- base de données économiques et sociales, 229.
- compétitivité emploi, 245, 630.
- formation des dirigeants, 629.
- particuliers, 642.

D

Déclaration annuelle des données sociales, 318.

Déclaration sociale nominative, 318.

Déclaration universelle des droits de l'homme, 17.

« **Décrocheurs** », 376.

Dédit-formation (clause de) :

- adaptation au poste de travail, 672.
- affectation des sommes reçues, 696.
- auteur du financement de la formation, 671.
- compensation du dédit avec les salaires, 695.
- condition de forme, 677 et s.
- conformité à la convention n° 29 de l'OIT, 23.
- conformité de la clause à son objet, 669.
- convention collective, 674.
- convention particulière, 678.
- dédit *sui generis*, 655.
- définition, 648.
- développement des compétences, 250.
- distinction :
 - clause pénale, 651 et s.
 - obligation alternative, 654.

- enrichissement injustifié, 671.
- exigibilité du dédit, 687.
 - conditions, 694.
 - motif de la rupture du contrat de travail, 689 et s.
 - non-renonciation de l'employeur, 693.
- faculté de démissionner, 675.
- histoire, 646.
- indemnités :
 - versement échelonné, 27.
- liberté du travail, 658.
- licéité, 658 et s.
- mentions obligatoires, 680 et s.
- modalités de remboursement, 683.
- moment de conclusion de la clause, 679.
- notion de dédit, 650.
- objet, 649.
- obligation de fidélité, 685.
- période d'essai, 688.
- point de départ de la clause, 687.
- pouvoirs du juge, 697.
- proportionnalité, 676.
- réalité des frais, 670.
- rémunération, 673.

Défenseur syndical, 111.

Délai de rétractation :

- développement des compétences, 249.

Délai raisonnable :

- entretien professionnel, 170, 174.

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) :

- budget, 9.
- compétence, 109, 482.
- contrôle, 815.
- débat avec certains OPCA, 492.
- réponse au courrier des 12 OPCA, 493.

Délégué syndical :

- entretien de début de mandat, 182.

Délégués du personnel :

- congé individuel de formation :
 - avis, 271.
- missions, 244 et s.
- réclamations :
 - congé individuel de formation, 265.

Délit d'entrave, 233.

Demandeur d'emploi :

- augmentation des fonds consacrés à la formation des, 580.
- contrat de professionnalisation, 401.

Départements d'outre-mer, 477, 524.

Détenus :

- formation des, 119.

Développement des compétences, 202, 205, 249 et s.

Diplôme :

- détenus (des), 119.
- prise en compte par l'employeur, 153.
- reconnaissances mutuelle, 30.

- Direction générale des finances publiques :**
- compétence, 482.
- Direction générale du travail, 9.**
- Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) :**
- aides aux entreprises, 598.
 - contrat de professionnalisation, 411, 415.
- Doctorat, 83.**
- Doctrine :**
- administrative :
 - contestation par les OPCA, 492 et s.
 - généralités, 53.
 - illégalité, 563.
 - opposabilité, 450.
 - « revirement », 532.
 - scientifique, 54.
- Domages-intérêts :**
- contrat de professionnalisation, 413.
 - défaut d'information :
 - droits acquis au titre du DIF, 331.
 - entretien professionnel, 180.
- Données à caractère personnel :**
- identification, 317.
 - traitement automatisé, 314.
- Droit individuel à la formation (DIF) :**
- contentieux, 308.
 - élus locaux, 121, 306.
 - histoire, 305.
 - portable, 307.
 - transition :
 - compte personnel de formation, 331.
- Durée de formation, 734.**
- action de formation préalable au recrutement, 396.
 - durée maximale, 739 et s.
 - durée minimale, 736 et s.
 - formation en dehors du temps de travail, 295.
 - période de professionnalisation, 423, 431.
- Durée du travail, 203.**
- contrat de professionnalisation, 411.

E

- Effet utile :**
- consultations des représentants du personnel, 230.
- Égalité de traitement, 200.**
- procédure d'habilitation, 615.
- E-learning, 731.**
- Élus locaux :**
- congé individuel de formation, 260.
 - formation des, 121.
- Emploi :**
- demandeur d', *V. ce mot.*
 - distinction avec le poste de travail, 151.
 - préservation de, 159.
 - réintégration :
 - congé individuel de formation, 267.
 - relation avec la qualification visée :
 - contrat de professionnalisation, 412.
- Emploi d'avenir, 603.**
- Emplois francs, 419.**
- Engagement unilatéral, 208.**
- Enrichissement injustifié, 671.**
- Entreprise :**
- abondements CPF, 345.
 - achat de formation, 709.
 - calcul des effectifs, 418.
 - franchissement de seuil, 456, 458.
 - licenciement pour motif économique, 396.
 - taxe « formation professionnelle continue », 454.
 - contrôle administratif, 811.
 - convention de formation, 709.
 - établissement en France, 449.
 - formation interne :
 - qualité des formations, 764.
 - intérêt de l', 157, 200.
 - congé d'enseignement ou de recherche, 297.
 - congé individuel de formation, 271, 277.
 - pluralité d' :
 - contrat de professionnalisation, 406.
 - risque financier :
 - droit individuel à la formation, 309.
 - travail temporaire :
 - congé individuel de formation, 290.
 - contrat de professionnalisation, 405.
 - taxe « formation professionnelle continue », 465.
 - versements volontaires, *V. ce mot.*
- Entretien :**
- de début de mandat, 182.
 - de fin de mandat, 183.
 - de seconde partie de carrière, 165.
- Entretien professionnel :**
- abondement « correctif » du CPF, 179.
 - articulation des entretiens légaux et conventionnels, 171.
 - assistance du salarié, 176.
 - bénéficiaires, 168.
 - caractère obligatoire, 172, 179.
 - convocation, 174.
 - cumul d'entretiens, 181.
 - de « reprise », 170.
 - délai raisonnable, 170.
 - distinction :
 - bilan de compétences, 178.
 - dommages-intérêts, 180.
 - formalisme, 173.
 - généralités, 164.
 - histoire, 165.
 - interlocuteur, 175.
 - langue, 173.

- périodicité, 169.
- préjudice, 180.
- récapitulatif, 178.
- refus, 172.
- sanction, 177, 179 et s.

Ecroquerie :

- contrat de professionnalisation, 413.

Espace économique européen :

- contrat de professionnalisation, 403.

Espagne, 36, 731.**Établissement pénitentiaire :**

- formation des détenus, 119.

Établissements distincts :

- comité d'établissement, 231.

Établissements publics :

- caractère administratif :
 - contrat de professionnalisation (conclusion), 404.

État :

- abondement CPF, 345.
- aides, 293, 419.
- contrat de professionnalisation :
 - conclusion, 404.
- contrôle de l'imputabilité fiscale des dépenses de formation, 772.
- convention cadre conclue avec le FPSPP, 583.
- financement :
 - bilan de compétences, 291.
 - stages agréés, 388.
- prélèvement sur le FPSPP, 589.
- prescription d'action de formation, 390.
- remboursement, 825.
- responsabilité, 293.
- risque financier :
 - droit individuel à la formation, 309.
- titres et diplômes délivrés au nom de l'État, 756.

État de cessation des paiements :

- clause de dédit-formation, 689.
- contrat de professionnalisation, 413.
- financement de l'OPCA, 535.

États-Unis, 37, 397.**Étranger :**

- ambassades, 453.
- consulats, 453.
- contrat de professionnalisation, 403.

Évaluation :

- entretien, 167.

Évolution professionnelle :

- perspectives, 167.

Expérimentation :

- contrat de professionnalisation :
 - particulier employeur, 407.
 - qualifications, 398.
- généralités, 45.
- négociation collective, 251.
- régions (des), 611.

Extension (accord collectif), 366, 484.**F****Facture, 712.****Faute grave :**

- congé individuel de formation, 267, 277.
- obligation d'adaptation, 156.

Feuilles d'émargement, 719, 732.**Fiche de paie :**

- allocation de formation, 206.
- copie, 284.

Financement de la formation :

- adaptation au poste de travail :
 - financement par la collectivité, 392.
- compte personnel de formation :
 - abondements supplémentaires, 342.
 - gestion interne, 378, 382.
 - OPCA, 543 et s.
- congé individuel de formation :
 - mutualisé, 278 et s.
 - non mutualisé, 285.
- employeur :
 - membres du CHSCT, 130.
- période de professionnalisation, 433.
- plan de formation, 194.
- préparation opérationnelle à l'emploi, 394.
- professionnalisation, 397.
- rémunération :
 - contrat de professionnalisation, 416.
- « soutenabilité financière »
 - droit individuel à la formation, 309.
- tuteurs, 434.
- Unédic, 390.

Fonds d'assurance formation (FAF), 496.**Fonds d'assurance formation de non-salariés, 345, 472.****Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), 290.****Fonds de financement, 121, 133, 618.**

- formation professionnelle, V. *FPSPP, OPCA et OPACIF*.
- paritarisme, 123, 293.
 - information des OPCA, 566.

Fonds national de l'emploi (FNE), 44, 390, 388.**Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) :**

- appels à projets, 394, 584.
- audit des OPCA, 585.
- charte des bonnes pratiques, 503.
- commissaire du gouvernement, 581.
- compte-rendu d'activité, 586.
- convention-cadre signée avec l'État, 583.
 - annexe financière, 583.
- création du fonds, 581.
- disponibilités :
 - FPSPP, 589.
 - OPCA, 588.
- financement :
 - généralités, 582.

- préparation opérationnelle à l'emploi, 394, 395.
- fusion :
 - COPANEF, 580.
- histoire, 580.
- péréquation, 582.
- prélèvement de l'État, 589.
- ressources, 587.

Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle, 608.

Fonds unique de péréquation, 580.

Fongibilité :

- asymétrie descendante, 528.
- fonds de la professionnalisation, 542.

Forfait :

- contrat de professionnalisation, 416.

Formateurs :

- profession réglementée (non), 702.
- qualités pédagogiques :
 - contrôle administratif (non), 804.

Formation :

- à l'étranger, 349.
- consentement, 86, 89.
- lieu de, 718.
- parcours de, 730.
- reconnaissance, 205.

Formation à distance :

- activité partielle, 79.
- expansion, 731.
- programme de formation :
 - mentions supplémentaires, 732.

Formation à la création d'entreprise, 84.

Formation à la sécurité :

- formations renforcées à la sécurité, 238.
- programmes de formation, 237.

Formation économique :

- membres du comité d'entreprise, 129.

Formation en dehors du temps de travail, 295.

Formation initiale :

- bâtiment et travaux publics, 468.
- complément :
 - contrat de professionnalisation, 401.
- distinction avec la formation professionnelle continue :
 - relativité de la distinction, 151, 397.
- échec, 139, 159.
 - retour en formation, 401.
- qualités pédagogiques des formateurs :
 - contrôle (oui), 804.
- réparation automobile, 469.

Formation professionnelle :

- accélérée, 43.
- enjeux, 7 et s.
- notion, 2 et s.

Formation professionnelle continue :

- distinction avec la formation initiale, 397.

- initiative :
 - généralités, 143.
- notion, 4.

Frais annexes à la formation :

- garde d'enfant, 206.

G

Gestion des emplois et des parcours professionnels :

- échelon individuel, 175.
- négociation collective d'entreprise, 253 et s.
- plan de formation, 191.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- aide, 600.
- commissions paritaires régionales interprofessionnelles, 247.
- consultation du comité d'entreprise, 216.
- entreprises sous-traitantes, 254.
- territoires, 254.

Gouvernance, 59, 86.

- contrat de professionnalisation, 421.
- période de professionnalisation, 428.
- régionalisation, 606.

Graves difficultés économiques conjoncturelles, 552.

Grève :

- salariés en forfait jours :
 - analogie, 272.

Groupe :

- accord, 230, 379.
- comité, 230.
- contrat de génération :
 - aide, 419, 599.
- filialisation de l'activité de formation, 701.
- péréquation entre sociétés du, 640.

Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), 417.

Groupement d'intérêt public :

- contrat de professionnalisation, 404.

H

Handicap :

- compte personnel de formation, 325, 337.
- contrat unique d'insertion, 602.
- convention relative aux droits des personnes handicapées, 20.
- formation des personnes souffrant d'un, 137.
- négociation collective d'entreprise, 252.

Heures de délégation :

- entretien de fin de mandat, 183.

Histoire :

- action de formation, 706.
- certification des organismes de formation, 762.
- certifications professionnelles, 744.

- clause de dédit-formation, 646.
- commission formation, 224.
- compte personnel de formation, 302 et s.
- congé individuel de formation, 259.
- consultation des représentants du personnel sur le plan de formation, 211.
- contrat de professionnalisation, 398.
- contrôle de l'État en matière de formation professionnelle, 772.
- entretien professionnel, 165.
- formations préparatoires à l'emploi, 388.
- FPSPP, 580.
- généralités, 43 et s.
- imputabilité fiscale des dépenses de formation, 637 et s.
- obligation d'adaptation, 147.
- OPCA, 496.
- période de professionnalisation, 423.
- plan de formation, 190.
- régions (prérogatives), 606.

I

Impôt :

- consentement, 445.
- définition, 444.
- exonération de TVA, V. *Taxe*.
- imposition de toute nature, 443.
- revenu, 476, 630.
- sociétés, 630, 632.
- territorialité, 449.

Imputabilité fiscale :

- action de formation, 194.
- congé de bilan de compétences, 291.
- congé de formation économique, sociale et syndicale, 293.
- congé individuel de formation, 285.
- contrôle de l'État, 772.
- dépenses imputables, 197.
- dépenses libératoires, 197.
- histoire, 637 et s.
- plan de formation, 194, 197.
- publicité des organismes de formation, 782.
- suppression, 198, 639.

Information, 167.

Initiative de la formation :

- compte personnel de formation :
 - titulaire du compte, 162.
- généralités, 143.
- opposition, 304.
- plan de formation, 194.
- relativité, 257.
- salariale, 164.

Insertion :

- activité économique (structure), 393, 423.
- contrat de professionnalisation, 410.
- difficultés durables d', 419.
- professionnelle, 420.
 - régions, 610.

- sociale :
 - détenus, 119.
 - étrangers, 132 et s., 134.
 - jeunes, 139, 140.

Inspecteur du travail :

- arbitre :
 - congé de formation des jeunes travailleurs, 294.
 - congé individuel de formation, 271.
- contrôle, 814.

Installation dangereuse, 240.

Instrumentalisation de la formation, 86, 398.

- notion d'action de formation, 706, 707.
- régionalisation, 606.

Intégration, 134.

Inventaire des compétences transversales, 760.

- certification « cléa », 761.
- compétences acquises au cours d'un mandat, 184.
- compte personnel de formation, 360, 760.
- période de professionnalisation, 430.
- recensement :
 - durée maximale, 760.

Investissement social, 229.

J

Japon, 41, 397.

Jeunes, 139, 140, 601 et s.

- travailleurs :
 - congé de formation, 294.
 - contrat de professionnalisation, 401.

Journée de solidarité, 272.

Juges :

- administratifs (compétence) :
 - compte pénibilité, 347.
- du fond :
 - appréciation souveraine, 161.
- formation des, 107 et s.

Jurisprudence :

- généralités, 52.

L

Liberté de circulation :

- travailleurs, 403, 665.

Liberté d'entreprendre, 774, 810.

Liberté du travail, 658.

Licencement pour insuffisance professionnelle :

- obligation d'adaptation, 154.

Licencement pour motif disciplinaire :

- calcul des effectifs de l'entreprise, 396.
- catégories professionnelles, 81.
- congé individuel de formation, 267.
- généralités, 80.

- intérêt de l'entreprise, 157.
- obligation d'adaptation, 154.
- prévention, 598.

Licenciement pour motif économique :

- congé individuel de formation, 270.
- obligation d'adaptation, 146, 150, 152, 154.

Lieu de formation, 718.

Loi, 48.

Luttringer (Jean-Marie), 54.

M

Maladie professionnelle, 373, 266, 432.

Mandat social, 476.

Marchés publics, 612 et s.

Massive open online courses (MOOC), 731.

Médecin du travail, 238.

Médiateur de la consommation, 724.

Mise à la retraite, 77.

Mutualisation :

- absence de, 490.
- au sein d'un groupe, 640.
- avantage concurrentiel, 494.
- compte personnel de formation :
 - gestion interne, 378, 380.
- contributions conventionnelles, 487.
- formations à la sécurité, 98.
- OPCA, 527 et s.
- périmètre :
 - OPACIF, 572.
 - OPCA, 527.
- taxe « formation professionnelle continue » :
 - absence de versement (non), 481.

Mutuelle :

- administrateurs :
 - congé de formation mutualiste, 299.

N

Négociation collective :

- branche :
 - bâtiment et travaux publics, 468.
 - contrat de professionnalisation, 416, 421.
 - contribution conventionnelle, 484.
 - ingénierie de certification et prise en charge des coûts de diagnostic des TPE-PME, 555.
 - majoration compensatrice des frais de garde d'enfant, 206.
 - portage salarial (répartition de la taxe « formation professionnelle continue », 466.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 395.
 - travail temporaire (répartition de la taxe « formation professionnelle continue »), 465.
- dédit-formation, 674.
- entreprise :
 - abondement (CPF), 341.

- compte personnel de formation (gestion interne), 378.
- congé de formation mutualiste, 299.
- contrat de génération, 254.
- droit individuel à la formation, 305.
- égalité professionnelle et qualité de vie au travail, 252.
- généralités, 251.
- mobilité interne, 254.

- européenne, 34.
- formation des acteurs de la, 123.
- généralités, 50.
- gestion des emplois et des parcours professionnels :
 - articulation avec le plan de formation, 191.
- professionnelle :
 - distinction avec l'interprofession, 571.

Nouvelles technologies :

- adaptation aux, 72.
- introduction de :
 - consultation du CHSCT, 241.
 - consultation du comité d'entreprise, 212, 227.
- plan d'adaptation aux, 191.

O

Obligation d'adaptation :

- accord de maintien de l'emploi, 150.
- activité partielle, 156.
- catégorie I, 202, 204.
- clause de dédit-formation, 151, 672.
- compte personnel de formation, 151.
- congé individuel de formation, 151.
- distinction :
 - formation, 150.
 - veiller au maintien dans l'emploi, 146.
- exécution du contrat de travail, 156.
- financement par la collectivité, 392.
- histoire, 147.
- licenciement pour motif économique, 81, 146, 150, 152.
- limite, 153.
- nature, 146.
- périmètre de l', 146, 151.
- plan de formation, 202.
- poste de travail, 153.
- sanction, 155.
- violation, 154.

Obligation de formation : 146, 412 et s.

Obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, 146, 159 et s.

OPACIF :

- abondements, 345.
- accompagnement, 576.
- appels à projets du FPSPP, 584.
- conseil en évolution professionnelle, 578.
- création, 571.

- financement :
 - bilan de compétences, 291.
 - congé individuel de formation, 574.
 - indemnité de précarité, 574.
 - validation des acquis de l'expérience, 574.
- frais de collecte :
 - assiette inappropriée, 513.
- frais de gestion, 579.
- information, 577.
- pluralité d'organismes, 570.
- réseau des :
 - animations, 585.
- sections financières, 572.
- similitudes avec les OPCA, 569.

OPCA :

- abondements, 345.
- accord constitutif, 499 et s.
- agrément, 492, 503 et s., 525.
- appels à projets, 394, 584.
- audits par le FPSPP, 585.
- catégories d'OPCA, 500.
- compétence, 486, 492
- comptabilité, 503, 529
- compte personnel de formation :
 - gestion interne, 378, 380, 381.
- concurrence entre organismes, 492, 500.
- conseil d'administration, 395, 499, 501.
- contrat de professionnalisation, 411, 415.
- contrôle administratif, 808.
- convention d'objectifs et de moyens, 513, 520.
- créance impayée :
 - recouvrement, 481.
- délégation de collecte, 526.
- délégation de gestion, 530.
- désignation, 500.
- DIF portable, 307.
- échelonnement des paiements, 531.
- financement :
 - contrat de professionnalisation, 416, 535, 545.
 - contrat de sécurisation professionnelle, 380.
 - fonds social européen, 621.
 - période de professionnalisation, 433, 535.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 393 et s.
 - tutorat, 416.
- frais :
 - remboursement, 532.
- frais de collecte :
 - assiette inappropriée, 513.
- frais de gestion et d'information, 486, 509 et s.
- frais de mission, 511 et s., 555.
- histoire, 496.
- incompatibilités des membres, 519.
- information des, 567, 800.
- interdiction, 518, 532.
- interprofessionnel :
 - accord constitutif, 416, 535, 555.
 - compétence subsidiaire, 524.
 - listes de formation éligibles au CPF, 362.
- mission de service public, 496.

- missions, 517 et s.
 - accompagnement, 555 et s.
 - collecte, 523 et s.
 - contrôle, 558 et s., 764.
 - financement, 531 et s.
 - gestion, 527 et s.
 - information, 562 et s.
- mutualisation, 527 et s.
- offre de services, 494, 515.
- outre-mer, 524.
- parité de l'organisme, 501, 526, 530.
- périmètre, 500.
- personnalité morale, 502.
- plan de formation :
 - articulation avec le contrat de professionnalisation, 416.
- pratiques commerciales, 494.
- publicité des comptes, 503.
- règlement intérieur, 502.
- ressources :
 - baisse, 521.
 - caractère limitatif, 515.
 - conservation des fonds, 516.
 - directes, 509 et s.
 - indirectes, 515 et s.
- restructuration, 496.
- section paritaire professionnelle, 499, 532.
- sections financières :
 - articulation entre, 450.
 - compte personnel de formation, 543 et s.
 - contributions conventionnelles, 486.
 - fongibilité asymétrique descendante, 528.
 - plan de formation, 546 et s.
 - principe, 527.
 - professionnalisation, 535 et s.
 - transfert de fonds (décision du ministre du travail), 545.
- seuil de collecte :
 - condition de l'agrément, 503.
 - élévation, 496.
 - retrait d'agrément, 507.
 - versements volontaires, 491.
- statuts, 502.
- subrogation de paiement, 531.

Ordre public :

- catégorisation du plan de formation, 202, 204.
- congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, 298.
- congé de formation mutualiste, 299.
- taxe « formation professionnelle continue »
 - portage salarial, 466.
 - travail temporaire, 465.

Organisation internationale du travail (OIT), 23 et s.

- convention, 23, 93, 287.

Organisme de formation :

- agrément administratif, 122.
 - centre de formation de la mutualité française, 299.

- formation des membres du comité d'entreprise, 129.
- formation des salariés actionnaires, 127.
- base nationale des, 775.
- bilan pédagogique et financier, 792.
- certification :
 - histoire, 762.
- compte-rendu statistique et financier, 794.
- convention collective des, 88.
- déclaration d'activité, 775.
 - ambiguïté de la procédure, 775.
 - annulation, 793, 830 et s.
 - caducité, 772, 793.
 - exception, 414.
- diversité du marché des, 700.
- élus locaux (des), 122.
- exonération de TVA, 631 et s.
- feuilles d'émargement, 719.
- information des organismes de financement, 800.
- information des stagiaires, 797, 798.
- informations collectées auprès des stagiaires, 799.
- liberté de choix de l'employeur, 641.
- liberté de création, 31.
- lieu de formation, 718.
- liberté d'entreprendre, 774.
- méfiance du législateur, 702.
- numéro d'enregistrement, 775.
- OIT (de l'), 24.
- publicité, 781 et s.
- règlement intérieur, 777.

Organismes de mutualisation agréés (OMA), 496.

Orientation :

- entretien professionnel, 167.
- formation des personnes chargées de l', 91.
- problématique générale, 61.

Orientations de la formation professionnelle :

- consultation du comité de groupe, 230.
- consultation du comité d'entreprise, 213.
- plan de formation, 191.

Orientations stratégiques :

- consultation du comité de groupe, 230.
- consultation du comité d'entreprise, 216, 231.
- information des sous-traitants, 253.

P

Parcours de formation, 730.

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, V. *Taxe « formation professionnelle continue »*.

- généralités, 443 et s.

Particulier employeur, 407.

Peine :

- complémentaire, 115, 116, 841.
- criminelle, 113.
- non-cumul, 790.
- principale, 112, 114, 115, 118, 836 et s.

Pénibilité, V. *Prévention de la pénibilité*.

Péréquation :

- contributions conventionnelles :
 - exclusion du champ de la, 486.
- entre sociétés d'un même groupe, 640.

Période de professionnalisation :

- allocation de formation, 432.
- alternance, 429.
- dispositif d'accès, 425.
- droit à, 426.
- durée minimale, 431.
- engagements écrits (conditions de retour), 432.
- financement, 427, 433.
- formations éligibles, 430.
- gouvernance, 428.
- histoire, 423.
- négligence, 424.
- protection sociale, 432.
- rémunération, 432.
- temps de travail effectif, 432.

Personnalité morale :

- OPCA, 502.

Personnes publiques :

- absence d'OPCA, 452.
- assujettissement à la taxe « formation professionnelle continue » (non), 451.
- dispensateur de formation :
 - suivi comptable distinct, 787.
- établissements publics administratifs régionaux, 612.
- exonération de TVA, 631.
- salariés, 325, 452.

Perte de chance, 331.

Plan de formation, 188 et s.

- action d'adaptation, V. *Obligation d'adaptation*.
- action de développement des compétences, V. *Développement des compétences*.
- aide, 600.
- capital de temps de formation, 304.
- « catégorisation », 190, 202 et s.
- comité d'entreprise :
 - histoire, 211.
- contenu, 194, 200.
- contrôle, 208.
- délimitation, 194.
- élaboration, 191 et s., 199.
- formation du personnel de l'entreprise, 190.
- histoire, 190.
- négociation, 189.
- périodicité, 193.
- représentants du personnel :
 - généralités, 208.

Pôle emploi :

- abondement CPF, 345.
- action de formation conventionnée, 604.
- action de formation préalable au recrutement (AFPR), 396.
- aide à la mobilité, 627.
- aide individuelle à la formation, 605.

- allocation d'aide au retour à l'emploi-formation, 624.
- appels à projets, 584.
- compte personnel de formation, 360.
- contrat de professionnalisation :
 - gestion de l'aide, 419.
- préparation opérationnelle à l'emploi, 394, 395.
- rémunération de fin de formation, 625.
- rémunération de formation de Pôle emploi, 626.

Portage salarial, 466.**Poste de travail**, 151, 153.

- liste des postes de travail :
 - avis du médecin du travail, 238.
- suppression de poste, 153.

Préjudice :

- distinct de la rupture du contrat de travail, 161.
- entretien professionnel, 180.
- évaluation :
 - appréciation souveraine des juges du fond, 161.

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE), 392 et s.

- collective, 395.
- financement par l'OPCA, 541.
- individuelle (POEI), 394.

Prévention :

- accidents du travail (des), 98.
- infractions (des), 117 et s.
- pénibilité :
 - négociation d'entreprise, 252.

Prise d'acte (de la rupture du contrat de travail) :

- obligation d'adaptation, 154.

Programme de formation :

- formation à distance :
 - mentions supplémentaires, 732.
- formation à la sécurité, 237.
- généralités, 717.
- membres du CHSCT, 130.

Programme régional, 356, 364, 606.**Progression salariale ou professionnelle :**

- entretien professionnel récapitulatif, 178.

Promotion sociale, 4, 44.**Q****Qualification :**

- classification d'une convention collective :
 - période de professionnalisation, 430.

Qualifications (reconnaisances des) :

- conseil de l'Europe, 25.
- définition, 746.
- UNESCO, 25.
- Union européenne, 33.

Qualité de la formation :

- compte personnel de formation :
 - gestion interne, 383.

- contrôle des organismes de formation, 764, 800.
 - absence de garantie procédurale, 768.
 - inutilité, 769.
- critères de qualité, 765.
- présomption simple, 767.
- rapport « qualité-prix », 766.
- risque d'atteinte à la libre concurrence, 769.
- versements volontaires, 489.

Qualité de vie au travail, 191, 252.**Question prioritaire de constitutionnalité (QPC)**, 47.**Quota :**

- alternants, 397.
- docteurs (de), 83.
- handicapés, 138.

R**Reclassement :**

- compte personnel de formation, 365.
- distinction avec l'obligation d'adaptation, 146, 147.
- impossibilité, 153.

Recommandations :

- OIT, 23.
- UNESCO, 25.

Recours gracieux, 482, 830.**Recrutement**, 76.

- interdiction de, 408.

Redevance, 444.**Redressement judiciaire**, V. *État de cessation des paiements*.**Régions :**

- abondements CPF, 345.
- agrément administratif :
 - stages, 388.
- appels à projets du FPSPP, 584.
- compte personnel de formation, 360.
- concours financiers :
 - bilan de compétences, 291.
- financement, 611.
- fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle, 608.
- habilitation, 615.
- histoire, 606.
- importance, 607.
- insertion professionnelle, 610.
- socle de connaissances et de compétences, 351.
- taxe d'apprentissage, 608.

Règlement :

- généralités, 49.
- illégalité :
 - financement des charges sociales, 549.
 - gestion interne du compte personnel de formation, 381, 382.

- prise en charge de la rémunération, 543.
- taxe « formation professionnelle continue », 458.
- transfert de fonds au sein de plusieurs sections financières, 545.

Règlement intérieur :

- organismes de formation, 777.

Regroupement d'institutions représentatives du personnel :

- commission formation, 224.

Réinsertion :

- contrat de professionnalisation, 410.
- professionnelle :
 - élus locaux, 121.
- sociale :
 - détenus, 119.

Rémunération, 203, 204.

- assiette de la taxe « formation professionnelle continue », 476.
- clause de dédit-formation, 673.
- compte personnel de formation, 373.
 - gestion interne (imputation des), 382.
- contrat de professionnalisation, 416.
- fin de formation (de), 625.
- maintien :
 - congé de formation économique, sociale et syndicale, 294.
 - période de professionnalisation, 432.
 - préparation opérationnelle à l'emploi, 393.
- minimale, 418.
- Pôle emploi (de formation), 626.
- saisie, 293.
- variable, 284.

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), 755 et s.

- bloc de compétences, 748.
- certificat de qualification professionnelle (CQP), 292.
- compétences acquises au cours d'un mandat, 184.
- compte personnel de formation, 360.
- durée d'enregistrement, 759.
- effet de l'enregistrement, 759.
- enregistrement de droit, 756.
 - titres homologués, 758.
 - titres professionnels, 757.
- enregistrement sur demande, 759.
- période de professionnalisation, 423, 430.

Représentants du personnel :

- acteurs de la négociation collective, 123.
- conseil d'administration, 126.
- conseil de surveillance, 126.
- entretien, 182 et s.
- formation des, 123 et s.
- regroupement, 224.

Réserve, 338**Résiliation judiciaire :**

- contrat de professionnalisation, 413.

Responsabilité sociale des entreprises, 75.**Revenu de solidarité active, 401.****Risque routier, 95.****Royaume-Uni, 38, 320, 397.****S****Salairé :**

- compensation, 643.
- retenue, 293, 643.

Salarié :

- financement :
 - action de développement des compétences :

Salarié protégé :

- licenciement, 156.

Salariés actionnaires :

- formation des représentants des, 127.

Sanction :

- abondement « correctifs », 343.
- administrative :
 - pénale (cumul), 829.
- annulation :
 - déclaration d'activité, 830 et s.
- caducité :
 - déclaration d'activité, 772.
- compensation (distinction), 381.
- défaut d'information des droits acquis au titre du DIF, 331.
- disciplinaire, 167, 172, 200.
 - congé individuel de formation, 264.
- emprisonnement :
 - agissements frauduleux, 837.
 - manquement à l'interdiction d'exercer, 841.
 - obstacle à contrôle, 838.
 - outrages, rébellions, menaces, 839.
 - pratiques commerciales trompeuses, 784.
- évaluation d'office, 827.
- fiscale :
 - absence de consultation du comité d'entreprise, 233.
- interdiction de recruter, 408.
- interdiction d'exercer, 841.
- manœuvres frauduleuses, 828.
- obligation d'adaptation, 155.
- pénale :
 - administrative (cumul), 829.
 - congé de formation économique, sociale et syndicale, 293.
 - contrat de professionnalisation, 413.
 - importance du nombre d'incriminations, 835.
 - taxe « formation professionnelle continue », 481.
- rejet des dépenses, 712, 808, 825, 826.
- remboursement, 809, 811, 824.
- renforcement, 772.
- requalification :
 - action de formation, 207.

- contrat de professionnalisation, 413.
- subventions, 613.
- résiliation judiciaire :
 - contrat de professionnalisation, 413.
 - état, 825.
- versement :
 - OPCA, 381.
 - Trésor public, 824, 826, 828.

Santé, 93.

Secret professionnel, 814.

Sectes, 158, 804.

Sécurité (au travail), 93 et s.

- formations renforcées à la, 97, 238.
- financement des formations à la, 98.

Sécurité (routière), 95, 115.

Service d'aide par le travail, 325, 337, 474.

Services de contrôle de la formation professionnelle :

- compétence, 482.
- signalement des OPCA, 558.

SMIC, 418.

Socle de connaissances et de compétences :

- compte personnel de formation, 351.
- période de professionnalisation, 423, 430.

Sources du droit, 46 et s.

Sous-traitance :

- organisme de formation :
 - contrôle administratif, 809.
 - exonération de TVA, 631.

Stage :

- accès à l'entreprise (SAE), 389, 390.
- adaptation à un emploi, 389.
- agréments administratifs, 388.
- de citoyenneté, 114.
- de sensibilisation, 115, 116.
- formation et insertion professionnelles, 389.
- initiation à la vie professionnelle :
 - consultation du comité d'entreprise, 212.
- insertion et formation à l'emploi (SIFE), 389, 390.

Stagiaire de la formation professionnelle, 86, 365, 392, 624, 626.

Structure pérenne de formation :

- contrat de professionnalisation, 414.

Subordination (lien de), 1, 200.

Subventions :

- régionales, 612.
- requalification en marchés publics, 613.

Suivi comptable :

- bilan pédagogique et financier, 792.
- commissaires aux comptes, *V. ce mot*.
- OPCA, *V. ce mot*.
- organismes de formation, 786.
- suivi comptable distinct :
 - contributions conventionnelles, 486, 487.
 - OPACIF, 572.

- organismes de formation, 787.
- versements volontaires, 490.

Sursis à exécution avec mise à l'épreuve, 112.

Syndicat :

- compte personnel de formation :
 - gestion interne, 381.
- congé de formation économique, sociale et syndicale, 293.

T

Taxe :

- chiffre d'affaires :
 - contrôle et contentieux, 482.
- fiscale, 445.
- nature juridique, 443, 445.
- parafiscale, 445.
- sur la valeur ajoutée, *V. ce mot*.
- sur les salaires, *V. ce mot*.

Taxe « formation professionnelle continue » :

- affectation, 457 et s.
- assiette, 476 et s.
- contentieux, 482.
- contrôle, 482.
- employeurs assujettis, 448 et s.
- employeurs non assujettis, 451.
- nature juridique, 443, 445.
- sanction, 481.
- taux, 454 et s.
 - bâtiment et travaux publics, 468.
 - collectivité territoriale, 475.
 - intermittents du spectacle, 467.
 - marins-pêcheurs, 473.
 - non-salariés, 472.
 - particuliers employeurs, 471.
 - plateforme collaborative, 472.
 - portage salarial, 466.
 - réparation automobile, 469.
 - salariés en CDD, 464.
 - services d'aide par le travail, 474.
 - transport routier, 470.
 - travail temporaire, 465.
- territorialité, 449.

Taxe sur la valeur ajoutée, 449.

- exonération, 631 et s.
 - pertinence, 633.

Taxe sur les salaires, 449, 633.

Temps de travail (en dehors du) :

- compte personnel de formation, 371.
- développement des compétences, 206, 250.
- financement :
 - OPACIF, 574.
- période de professionnalisation, 432.

Temps de travail effectif, 203, 204.

- compte personnel de formation, 373.
- période de professionnalisation, 432.

Thèse, 83.

Titre professionnel, 757.

Transfert d'entreprise :

- compte personnel de formation :
 - gestion interne, 384.
- consultation du CHSCT, 235.
- contrat de professionnalisation, 413.

Travail forcé, 27.

Trésor public :

- compte personnel de formation, 343.
- taxe « formation professionnelle continue » :
 - sanction, 481.
- versement :
 - dépassement des plafonds de frais des OPCA, 514.
 - non-remboursement, 824.

Tribunal de grande instance :

- compétence juridictionnelle, 347.

Tribunal des affaires de sécurité sociale, 347.

Tribunaux de commerce :

- formation des juges consulaires, 109.

Tutorat :

- action de formation préalable au recrutement, 396.
- apprentissage, *V. ce mot.*
- contrat de professionnalisation, 398, 412.
- financement, 537, 539.
- formation des tuteurs, 90, 434, 536.
- période de professionnalisation, 434.

U

Unédic :

- financement, 390.
 - allocation d'aide au retour à l'emploi-formation, 624.
 - contrat de professionnalisation, 416.

UNESCO (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture), 25.

Union européenne :

- centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), 30.
- clause de dédit-formation :
 - licéité, 665.
- compétence de l', 30.
- conformité de l'exonération de TVA, 633.
- droit dérivé, 33.
- fondation européenne pour la formation, 30.
- fonds de financement, *V. ce mot.*
- généralités, 30 et s.,

- libre circulation des travailleurs, 403.
- notification à la commission des projets d'aides, 593.
- publicité de l'intervention de l', 716.
- reconnaissance mutuelle des diplômes et des qualifications, 33.

Unité économique et sociale (UES), 476.

URSSAF :

- collecte, 473, 526.

Usage, 51.

- contrat de travail à durée déterminée, 467.
- internationaux, 453.

V

Validation des acquis de l'expérience :

- accompagnement, 352.
- action de formation, 706.
- compétences acquises au cours d'un mandat, 184.
- compte personnel de formation :
 - formation éligible, 352.
- condition d'activité, 292.
- congé de, 292.
- conseil des régions, 606.
- financement :
 - jury, 706.
 - OPACIF, 574.
- information :
 - commission formation, 226.
 - entretien professionnel, 167.
- période de professionnalisation :
 - durée minimale (non), 431.
- plan de formation, 194, 206.
- plateforme collaborative, 472.
- prestataires :
 - suivi comptable distinct, 787.
- titre professionnel, 757.

Versements volontaires :

- absence de mutualisation, 490.
- concurrence entre OPCA, 492.
- désintérêt de la loi, 488.
- imprécision :
 - frais de mission des OPCA, 555.
- intérêt pour les OPCA, 491.
- objet, 489.
- offres de services, 494.
- OPCA compétent, 492.
- pratiques commerciales, 494.

Table des matières

Remerciements.....	IX
Principales abréviations.....	XI
Préface.....	XXI
Sommaire.....	XXIII
Introduction.....	1
I. – Des enjeux.....	3
A. – Enjeux pratiques.....	3
B. – Enjeux scientifiques.....	5
II. – Des normes.....	6
A. – Normes supranationales.....	6
1° Droit international.....	6
a) Nations unies.....	6
b) Agences spécialisées des Nations unies.....	9
2° Droit européen.....	12
a) Conseil de l'Europe.....	12
b) Union européenne.....	14
B. – Normes nationales.....	17
1° Droits étrangers.....	17
a) <i>Common law</i>	18
b) Droit romano-germanique.....	19
2° Droit français.....	20
a) Histoire.....	21
b) Particularisme.....	24
III. – Des questions.....	30

PREMIÈRE PARTIE

LA CARACTÉRISATION DE L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Titre 1 : LES RAISONS DE L'EXPANSION

Chapitre 1 : LES RAISONS ÉCONOMIQUES.....	39
Section 1 : UN LEVIER DE CROISSANCE.....	39
Sous-section 1 : LA CROISSANCE ACCOMPAGNÉE.....	39
§ 1. – Croissance matérielle des entreprises.....	40
I. – Croissance en période de quiétude.....	40
A. – Nécessité de former.....	40
B. – Possibilité de former.....	41
1° Valorisation.....	41
2° « Optimisation ».....	42
II. – Croissance en période d'inquiétude.....	42
A. – Recours à l'activité partielle.....	42
B. – Licenciements pour motif économique.....	43

§ 2. – Croissance intellectuelle des individus.....	44
I. – Individus en activité.....	44
II. – Individus sans activité.....	46
Sous-section 2 : LA CROISSANCE SUSCITÉE.....	48
§ 1. – Croissance par la formation.....	48
§ 2. – Croissance par l'accompagnement.....	49
Section 2 : UN FACTEUR DE SÉCURITÉ.....	50
Sous-section 1 : LA SÉCURITÉ DES PERSONNES.....	50
§ 1. – Métiers à risque.....	51
§ 2. – Travailleurs à risque.....	52
Sous-section 2 : LA SÉCURITÉ DES BIENS.....	53
§ 1. – Biens meubles.....	53
§ 2. – Biens immeubles.....	53
Chapitre 2 : LES RAISONS SOCIALES.....	55
Section 1 : L'ACTION PAR LA FORMATION.....	55
Sous-section 1 : UN MOYEN DE LA JUSTICE.....	55
§ 1. – Justice prud'homale.....	56
I. – Formation des conseillers prud'homaux.....	56
II. – Formation des défenseurs syndicaux.....	57
§ 2. – Justice pénale.....	58
I. – La formation au service de la répression.....	58
A. – Peine principale.....	58
B. – Peine complémentaire.....	59
II. – La formation au service de la prévention.....	59
A. – Alternative aux poursuites.....	59
B. – Réinsertion sociale des détenus.....	60
Sous-section 2 : UN MOYEN DE LA REPRÉSENTATION.....	60
§ 1. – Formation de la représentation politique.....	60
§ 2. – Formation des représentants du personnel.....	61
I. – Représentants dans les conseils d'administration ou de surveillance.....	62
A. – Représentants de l'ensemble des salariés.....	62
B. – Représentants des salariés actionnaires.....	63
II. – Représentants dans les instances de représentation du personnel.....	63
A. – Représentants du personnel au comité d'entreprise.....	64
B. – Représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	64
Section 2 : L'INSERTION PAR LA FORMATION.....	65
Sous-section 1 : LA FORMATION DES ÉTRANGERS.....	66
§ 1. – Formation dans l'ordre européen.....	66
§ 2. – Formation dans l'ordre interne.....	67
Sous-section 2 : LA FORMATION DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ.....	67
§ 1. – Formation des personnes handicapées.....	67
§ 2. – Formation des jeunes.....	69

Titre 2 : LES MANIFESTATIONS DE L'EXPANSION

Chapitre 1 : L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION D'INITIATIVE PATRONALE	73
Section 1 : LA FORMATION IMPOSÉE.....	73
Sous-section 1 : LA FORMATION IMPOSÉE DIRECTEMENT	73
§ 1. – L'obligation d'adaptation	76
I. – Une obligation pesant sur l'employeur	77
A. – L'étendue de l'obligation	77
1° L'étendue positive de l'obligation	77
2° L'étendue négative de l'obligation	79
B. – La sanction de l'obligation	80
II. – Une obligation pesant sur le salarié.....	81
§ 2. – L'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.....	82
Sous-section 2 : LA FORMATION IMPOSÉE INDIRECTEMENT	84
§ 1. – La formation imposée au profit de tous les salariés.....	84
I. – Entretien professionnel de droit commun.....	86
II. – Entretien professionnel récapitulatif.....	93
§ 2. – La formation imposée au profit de certains salariés.....	94
Section 2 : LA FORMATION DISCUTÉE	96
Sous-section 1 : LE PLAN DE FORMATION	97
§ 1. – La notion de plan de formation.....	97
§ 2. – Le régime du plan de formation.....	104
I. – Les libertés.....	104
A. – Des contraintes supprimées.....	104
B. – Des libertés renforcées.....	105
II. – Les contraintes.....	107
Sous-section 2 : LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.....	111
§ 1. – Le rôle des représentants du personnel dans les entreprises d'au moins cinquante salariés	111
I. – Le rôle du comité d'entreprise.....	111
A. – Le contenu de la discussion.....	114
1° Discussions récurrentes.....	114
a) Discussions directes.....	115
b) Discussions indirectes.....	117
2° Discussions ponctuelles.....	118
B. – L'organisation de la discussion.....	118
1° L'organisation du comité d'entreprise.....	118
a) L'organisation interne du comité d'entreprise.....	118
b) L'organisation externe du comité d'entreprise.....	120
2° L'organisation de la consultation du comité d'entreprise.....	120
a) L'information du comité d'entreprise.....	121
b) Le niveau de la consultation du comité d'entreprise.....	121
c) Les effets de la consultation du comité d'entreprise.....	123
II. – Le rôle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	124
A. – Missions générales.....	125
B. – Missions spéciales.....	126

§ 2. – Le rôle des représentants du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés.....	127
I. – Le rôle des délégués du personnel.....	127
A. – Missions générales.....	127
B. – Missions spéciales.....	127
II. – Le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.....	128
Section 3 : LA FORMATION NÉGOCIÉE.....	128
Sous-section 1 : LA FORMATION NÉGOCIÉE INDIVIDUELLEMENT.....	128
Sous-section 2 : LA FORMATION NÉGOCIÉE COLLECTIVEMENT.....	129
Chapitre 2 : L'expansion des dispositifs de formation d'initiative salariale.....	133
Section 1 : LE DROIT À L'ABSENCE.....	133
Sous-section 1 : LE DROIT AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION.....	133
§ 1. – L'étendue du droit.....	137
§ 2. – Les conditions du droit.....	140
I. – Les conditions d'octroi du congé.....	140
A. – Les conditions de fond.....	140
B. – Les conditions de forme.....	143
II. – Les conditions de financement du congé.....	144
A. – Le financement mutualisé du congé individuel de formation.....	145
1° Le financement mutualisé légal.....	145
2° Le financement mutualisé conventionnel.....	147
B. – Le financement non mutualisé du congé individuel de formation.....	148
Sous-section 2 : LES CONGÉS DE FORMATION SPÉCIFIQUES.....	149
§ 1. – Les congés de formation rémunérés.....	150
§ 2. – Les congés de formation non rémunérés.....	161
Section 2 : LE DROIT À LA CAPITALISATION.....	163
Sous-section préliminaire : GENÈSE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.....	164
§ 1. – Histoire du compte personnel de formation.....	164
I. – Échec des sous-dispositifs de formation.....	164
II. – Échec d'un dispositif de formation à part entière.....	166
§ 2. – Principes directeurs du compte personnel de formation.....	170
I. – Principes directeurs liés à la nature du compte.....	171
A. – Compte.....	171
B. – Personnel.....	174
II. – Principes directeurs liés à la fonction du compte.....	176
A. – Compte de formation.....	176
B. – Compte universel.....	178
Sous-section 1 : CRÉDIT DU COMPTE.....	180
§ 1. – Alimentation hors abondements.....	180
I. – Salariés.....	180
A. – Écoulement du temps.....	180
B. – Droits acquis au titre du DIF.....	182
C. – Déficit de qualifications.....	183

II. – Non-salariés.....	184
A. – Activité professionnelle.....	184
B. – Activité non professionnelle.....	184
1° Admission dans un établissement ou un service d'aide par le travail.....	184
2° Engagement citoyen.....	185
§ 2. – Alimentation par abondements.....	185
I. – Abondements antérieurs au suivi d'une formation.....	185
A. – Abondements en heures supplémentaires.....	185
B. – Abondements correctifs.....	186
II. – Abondements concomitants au suivi d'une formation.....	187
A. – Abondements en heures complémentaires.....	187
B. – Abondements résultant de l'utilisation du CPPP.....	188
Sous-section 2 : DÉBIT DU COMPTE.....	189
§ 1. – Formations éligibles.....	189
I. – Formations éligibles sans inscription.....	190
A. – Formations éligibles de plein droit.....	190
B. – Formations éligibles sous conditions.....	191
II. – Formations éligibles après inscription.....	193
A. – Établissement des listes de formations éligibles.....	193
1° Délimitation du vivier.....	193
2° Formation des salariés.....	194
a) Listes nationales.....	195
b) Listes régionales.....	195
3° Formation des demandeurs d'emploi.....	195
B. – Contrôle des listes de formations éligibles.....	197
§ 2. – Mobilisation du compte.....	198
I. – Mobilisation souhaitée.....	198
II. – Mobilisation financée.....	199
Sous-section 3 : GESTION INTERNE DU COMPTE.....	202
§ 1. – Conséquence de la gestion interne sur la mutualisation.....	202
§ 2. – Conséquences de la gestion interne sur l'entreprise.....	205
Chapitre 3 : L'EXPANSION DES DISPOSITIFS DE FORMATION INDIFFÉRENCIÉS.....	211
Section 1 : LA FORMATION AVANT L'EMPLOI.....	211
Sous-section 1 : L'HISTOIRE DES FORMATIONS PRÉPARATOIRES À L'EMPLOI.....	212
Sous-section 2 : LES DISPOSITIFS DE FORMATION PRÉPARANT À L'EMPLOI.....	214
§ 1. – La préparation opérationnelle à l'emploi.....	214
I. – La préparation opérationnelle individuelle à l'emploi.....	216
II. – La préparation opérationnelle collective à l'emploi.....	217
§ 2. – L'action de formation préalable au recrutement.....	217
Section 2 : LA FORMATION ALTERNÉE.....	218
Sous-section 1 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.....	222
§ 1. – La détermination des parties au contrat de professionnalisation.....	225
I. – La détermination de la partie salariale.....	225
II. – La détermination de la partie patronale.....	227

§ 2. – Le régime dérogatoire du contrat de professionnalisation.....	228
I. – Les règles contractuelles dérogatoires.....	228
II. – Les règles contextuelles dérogatoires.....	232
Sous-section 2 : LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION.....	237
§ 1. – L'organisation de la période de professionnalisation.....	237
§ 2. – L'organisation de l'opération de formation.....	242
Conclusion de la Première partie.....	242

DEUXIÈME PARTIE

LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Titre 1 : LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DES FINANCEMENTS

Chapitre 1 : LES FINANCEMENTS MUTUALISÉS.....	251
Section 1 : LA COLLECTE DES FINANCEMENTS.....	251
Sous-section 1 : LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS LÉGALES.....	251
§ 1. – Les débiteurs de la taxe.....	254
I. – Employeurs assujettis.....	254
II. – Employeurs non assujettis.....	257
§ 2. – Le taux de la taxe.....	258
I. – Employeurs de moins de onze salariés.....	259
II. – Employeurs d'au moins onze salariés.....	261
A. – Employeurs de onze à quarante-neuf salariés.....	261
B. – Employeurs de cinquante à deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés.....	262
C. – Employeurs d'au moins trois cents salariés.....	262
III. – Taux spécifiques.....	262
§ 3. – L'assiette de la taxe.....	268
Sous-section 2 : LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS SUPPLÉMENTAIRES.....	272
§ 1. – Les contributions conventionnelles.....	272
§ 2. – Les versements volontaires.....	274
Section 2 : LES ORGANISMES DE FINANCEMENT.....	278
Sous-section 1 : LES ORGANISMES GÉNÉRAUX : LES OPCA.....	279
§ 1. – Fonctionnement des OPCA.....	282
I. – Constitution de l'organisme.....	282
A. – Accord constitutif.....	282
B. – Agrément administratif.....	286
II. – Ressources de l'organisme.....	288
A. – Ressources directes.....	288
B. – Ressources indirectes.....	291
§ 2. – Missions des OPCA.....	292
I. – Missions financières.....	293
A. – Mission de collecte.....	293
B. – Mission de gestion.....	296
C. – Mission de financement.....	298

1° Financements assurés grâce à une section financière unique.....	300
a) Financement via la section professionnalisation.....	300
b) Financement via la section compte personnel de formation.....	302
c) Financement via la section plan de formation.....	304
2° Financements assurés sans section financière unique.....	305
a) Financement assuré sans désignation de section financière.....	305
b) Financement assuré par plusieurs sections financières.....	305
II. – Missions extra-financières.....	306
A. – Mission d'accompagnement.....	306
B. – Mission de contrôle.....	307
C. – Mission d'information.....	308
1° Information du public.....	309
2° Information de l'État.....	309
3° Information des organismes de financement.....	310
Sous-section 2 : LES ORGANISMES SPÉCIAUX.....	311
§ 1. – Les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation.....	311
I. – Organisation de l'OPACIF.....	312
II. – Missions de l'OPACIF.....	314
A. – Mission de financement.....	314
B. – Mission d'accompagnement.....	315
C. – Mission de conseil.....	316
§ 2. – Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	317
I. – Missions du Fonds.....	319
II. – Ressources du Fonds.....	322
Chapitre 2 : LES FINANCEMENTS NON MUTUALISÉS.....	325
Section 1 : LES FINANCEMENTS AIDÉS.....	325
Sous-section 1 : LES AIDES DIRECTES À LA FORMATION.....	325
§ 1. – Financements nationaux.....	326
I. – Financements de l'État.....	326
A. – Aides aux branches.....	326
B. – Aides aux entreprises.....	327
C. – Aides aux personnes en difficulté.....	330
II. – Financements de Pôle emploi.....	334
§ 2. – Financements régionaux.....	335
I. – Ressources des régions.....	338
II. – Dépenses des régions.....	339
A. – Des dépenses imprécises.....	339
B. – Des dépenses en voie de « sécurisation ».....	341
Sous-section 2 : LES AIDES INDIRECTES À LA FORMATION.....	343
§ 1. – Aides européennes.....	343
I. – Les « financeurs » européens.....	343
II. – Les financements européens.....	346
§ 2. – Aides nationales.....	348
I. – Les aides sociales.....	348
A. – Les revenus de remplacement.....	348
B. – Les prises en charge de frais annexes.....	350

II. – Les aides fiscales.....	350
A. – Les crédits d'impôt.....	351
B. – Les exonérations de TVA.....	353
Section 2 : LES FINANCEMENTS NON AIDÉS.....	356
Sous-section 1 : LES FINANCEMENTS UNILATÉRAUX.....	356
§ 1. – Les financements des entreprises.....	356
I. – Le passé.....	356
II. – Le présent.....	358
§ 2. – Les financements des particuliers.....	359
I. – Les financements des salariés.....	360
II. – Les financements des demandeurs d'emploi.....	360
Sous-section 2 : LES FINANCEMENTS BILATÉRAUX.....	361
§ 1. – La notion de clause de dédit-formation.....	361
§ 2. – Le régime de la clause de dédit-formation.....	366
I. – La licéité des clauses de dédit-formation.....	366
A. – La licéité des clauses de dédit-formation en droit interne.....	366
B. – La licéité des clauses de dédit-formation en droit de l'Union européenne.....	370
II. – Les conditions de validité des clauses de dédit-formation.....	372
A. – Les conditions de fond.....	372
1° La cause des engagements réciproques des parties.....	373
2° La protection des droits du salarié.....	376
B. – Les conditions de forme.....	377
III. – Les effets de la clause de dédit-formation.....	380
A. – L'obligation de fidélité du salarié.....	381
B. – L'obligation de verser le montant du dédit.....	381
1° Les conditions d'exigibilité du dédit.....	381
2° Le versement du dédit exigible.....	385

Titre 2 : LA PERTINENCE DE L'EXPANSION DES FORMATIONS

Chapitre 1 : LA QUALITÉ DE LA FORMATION.....	389
Section 1 : LES ACTIONS DE FORMATION.....	389
Sous-section 1 : CRITÈRES PERTINENTS D'UNE ACTION DE FORMATION.....	389
§ 1. – Conditions de fond.....	390
§ 2. – Conditions de forme.....	393
I. – Convention de formation.....	393
A. – Formalisme intrinsèque.....	393
1° Cas généraux.....	394
2° Cas spéciaux.....	394
B. – Formalisme extrinsèque.....	395
II. – Contrat de formation.....	397
A. – Informations précontractuelles.....	397
1° Informations générales.....	397
2° Informations spéciales.....	398
B. – Procédure spéciale de conclusion du contrat.....	398

Sous-section 2 : CRITÈRES INDIFFÉRENTS D'UNE ACTION DE FORMATION.....	399
§ 1. – Méthodes de formation.....	399
§ 2. – Durées de formation.....	402
I. – Principe.....	402
II. – Limites.....	403
A. – Durée minimale.....	403
B. – Durée maximale.....	403
Section 2 : LES CERTIFICATIONS.....	404
Sous-section 1 : LES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES.....	404
§ 1. – Notion de certification professionnelle.....	404
I. – Une notion complexe.....	404
II. – Une notion controversée.....	408
A. – Raisons substantielles de la controverse.....	408
B. – Raisons organiques de la controverse.....	409
§ 2. – Régime des certifications professionnelles.....	410
I. – Les titres et diplômes enregistrés au RNCP.....	410
A. – Titres et diplômes enregistrés de droit.....	411
B. – Titres et diplômes enregistrés sur demande.....	413
II. – Les certifications et habilitations recensées à l'inventaire.....	414
Sous-section 2 : LES CERTIFICATIONS DES ORGANISMES DE FORMATION.....	417
§ 1. – Contrôle de la capacité des organismes de formation à dispenser une formation de qualité.....	418
I. – Contrôle systématique.....	418
II. – Contrôle épisodique.....	419
§ 2. – Référencement des organismes de formation capables de dispenser une formation de qualité.....	420
Chapitre 2 : LE CONTRÔLE DE LA FORMATION.....	423
Section 1 : ABSENCE DE CONTRÔLE A PRIORI.....	424
Sous-section 1 : CRÉATION DE L'ORGANISME.....	425
Sous-section 2 : FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISME.....	429
§ 1. – Obligations commerciales.....	429
I. – Obligations découlant du Code du travail.....	429
A. – Obligations positives.....	429
B. – Obligations négatives.....	430
II. – Obligations découlant du Code de la consommation.....	430
§ 2. – Obligations comptables.....	431
I. – Suivi comptable.....	431
II. – Désignation d'un commissaire aux comptes.....	431
§ 3. – Obligations administratives.....	432
I. – Obligations vis-à-vis de l'administration.....	432
II. – Obligations vis-à-vis des stagiaires.....	433
A. – Informations délivrées aux stagiaires.....	434
B. – Informations collectées auprès des stagiaires.....	434
III. – Obligations vis-à-vis des organismes de financement.....	434

Section 2 : EXISTENCE D'UN CONTRÔLE A POSTERIORI.....	435
Sous-section 1 : ÉTENDUE DU CONTRÔLE.....	435
§ 1. – Étendue matérielle du contrôle.....	435
I. – Limites matérielles du contrôle.....	435
II. – Limites temporelles du contrôle.....	437
§ 2. – Étendue personnelle du contrôle.....	437
I. – Contrôle des organismes de financement.....	438
II. – Contrôle des organismes de formation.....	438
III. – Contrôle des entreprises.....	439
Sous-section 2 : PROCÉDURE DE CONTRÔLE.....	440
§ 1. – Opérations de contrôle.....	440
I. – Agents de contrôle.....	440
II. – Déroulement du contrôle.....	442
§ 2. – Sanctions des contrôles.....	444
I. – Sanctions extra-pénales.....	444
A. – Sanctions principales.....	444
1° Sanction à caractère indemnitare.....	444
2° Sanction à caractère punitif.....	445
B. – Sanction complémentaire.....	447
1° Annulation non subordonnée à une mise en demeure préalable.....	447
2° Annulation subordonnée à une mise en demeure préalable.....	448
II. – Sanctions pénales.....	448
A. – Peines principales.....	448
1° Peines principales avec emprisonnement.....	449
2° Peines principales sans emprisonnement.....	449
B. – Peines complémentaires.....	450
Conclusion de la Deuxième partie.....	451
Conclusion générale.....	453
Synthèse des propositions.....	455
Bibliographie.....	467
Index alphabétique.....	499
Table des matières.....	517

L'expansion de la formation professionnelle continue

Depuis les années 1970, la formation professionnelle continue s'étend à de nombreuses activités économiques et sociales, salariées comme non-salariées. La loi et le contrat, notamment, permettent cette expansion réalisée dans une grande instabilité normative. Constamment modifiés, les dispositifs d'accès à la formation sont souvent complexes et parfois peu efficaces. Le financement de la formation professionnelle suscite également des interrogations en raison des nombreuses personnes, publiques ou privées, chargées d'intervenir dans ce domaine. Le dispositif peut et doit être amélioré afin de permettre l'expansion de la formation professionnelle là où celle-ci mérite d'être encouragée.

Philippe Piccoli propose un ouvrage complet, théorique et pratique sur la formation professionnelle. L'ouvrage contient 101 propositions destinées à améliorer le système français de la formation continue.

L'auteur

PHILIPPE PICCOLI, docteur en droit, est collaborateur au sein du pôle formation professionnelle du cabinet Fromont-Briens et chargé d'enseignements à l'Université Panthéon-Assas (Paris II).

Planète Social est un fonds de dotation qui a pour objet principal, d'une part, de promouvoir les bonnes pratiques sociales pour favoriser le développement économique, social et de l'emploi des entreprises industrielles de toutes tailles au niveau national et international et, d'autre part, de favoriser en partenariat avec l'Université, les Grandes Écoles et la recherche, le développement d'une culture managériale qui intègre la dimension humaine et sociale au cœur de la stratégie des entreprises.

VB392301
Prix : 45 €
EAN : 978-27110-2690-6
www.lexisnexis.fr



Couverture : LCG Concepts

