

## Embauche de formateurs : derniers échos des tribunaux

Depuis plusieurs années, se pose régulièrement aux tribunaux la délicate question du recours au CDD pour l'embauche de formateurs occasionnels. La Cour de cassation a eu maintes fois l'occasion de trancher : la conclusion, même réitérée, de CDD est licite dès lors que les règles de la convention collective des organismes de formation et du Code du travail sont respectées. Mais quid si ces contrats ne sont pas signés par le salarié ?

Autre question - inédite - soumise récemment à la Cour : former un formateur avant de l'embaucher, n'est-ce pas contourner la loi et dissimuler un contrat de travail ?

Réponses.

### ► Quand le formateur ne signe pas les CDD

Mademoiselle X est embauchée en qualité de formateur occasionnel dans le cadre de CDD successifs qui lui sont remis le jour même de ses interventions... et qu'elle ne restitue pas signés malgré plusieurs demandes de l'organisme de formation. Quelques mois plus tard, la salariée réclame la requalification des CDD en CDI et les indemnités afférentes.

L'organisme de formation se trouve alors démuné : aucun écrit, dûment signé par la salariée, ne prouve que celle-ci a été recrutée en CDD. Or, comme le rappelle la Cour de cassation, le Code du travail est sans ambiguïté : en l'absence de signature,

le contrat est requalifié en CDI sauf si le salarié a « délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse ».

Parce que l'employeur a maintes fois demandé à la salariée la restitution des CDD signés, la Cour d'appel rejette la demande de Mademoiselle X. À tort, dit la Cour de cassation : il faut caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse d'obtenir un CDI. Cour de cassation, 7 mars 2012, pourvoi n°10-12091

En conclusion, exigez la signature du CDD avant la réalisation de la formation ! À défaut, en cas de litige, il vous faudra démontrer de façon précise que le salarié a agi de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

### ► Former n'est pas recruter

Avant de recruter une formatrice, un organisme de langues lui propose une « formation méthode », d'une durée de 15 jours, destinée à la familiariser à ses méthodes pédagogiques. À l'issue de la formation, le contrat de travail est conclu avec une période d'essai de 2 mois. Deux jours plus tard, l'organisme de formation rompt la période d'essai. La salariée réclame alors le paiement d'un salaire correspondant aux 15 jours de formation ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé.

Demande rejetée ! La période de formation ne correspond pas à l'exécution d'un contrat de travail, affirme la Cour de cassation, arguments à l'appui :

- la salariée était disponible pour suivre volontairement la formation,
- elle n'a effectué, pendant cette période, aucune prestation de travail et n'était pas sous le contrôle et l'autorité de l'organisme de formation,
- le seul fait que l'action ait été organisée et financée par l'organisme de formation

ne suffit pas à démontrer l'existence d'un contrat de travail.

Cour de cassation, 22 mars 2012, pourvoi n°10-10960

### Nouveau

### ► Formation à la prévention des risques liés à l'amiante : nouvelles règles

Mettre la réglementation en conformité avec les exigences européennes tout en facilitant l'accès à la formation : tel est l'objectif de l'arrêté du 23 février 2012 paru au Journal Officiel du 7 mars.

Redéfinissant les modalités de certification des organismes de formation, le contenu et les conditions d'évaluation des formations, de délivrance d'une attestation de compétence, il remplace le précédent arrêté du 22 décembre 2009. Avec une précision : les organismes de formation certifiés et les travailleurs (salariés, indépendants, employeurs...) formés sous l'empire de l'ancienne réglementation sont « réputés satisfaire » aux exigences du nouvel arrêté. Toutefois, les travailleurs formés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 doivent suivre une formation de mise à niveau avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Pour en savoir plus, [cliquez ICI](#).

(circulaire « Questions-Réponses » du ministère chargé du Travail)

**Nouveau**

► **Convention collective des organismes de formation : plusieurs accords en vue**

Augmentation des minima annuels conventionnels (avec une valeur du point fixée à 101,843 € au 1<sup>er</sup> septembre 2012), accès au CQP Formateur-Consultant, emploi des seniors... Plusieurs accords collectifs ont été négociés dans la branche et conclus le 27 mars dernier. Signés par la majorité – voire pour certains d'entre eux la totalité – des

organisations syndicales, ils devraient être prochainement applicables aux prestataires relevant de la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation du 10 juin 1988.

Une réécriture « à droit constant » de la convention collective a été réalisée pour rendre celle-ci plus lisible et plus accessible à tous les utilisateurs. Elle devrait se poursuivre par un travail de révision globale de la CCN, chantier qui est lancé dès le mois de juin.

À suivre !

► **Achats de formation des entreprises : quelles tendances ?**

« Formation : ce qu'achètent les entreprises en 2012 » ? Pour le savoir, le Centre Inffo a enquêté, début 2012, auprès de 125 entreprises. **Résultats :**

- priorité est donnée aux formations « cœur de métier » et à celles portant sur les obligations réglementaires. Arrivent en tête des thématiques privilégiées : le management et les techniques métiers,
- les cadres sont le premier public cible, suivis des ouvriers et des employés,
- question durée, si la tendance est aux formations courtes (moins de 20 heures), les actions certifiantes ne sont pas négligées, avec une nette préférence pour celles conduisant à un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- enfin, les entreprises marquent un réel intérêt pour les actions « sur-mesure » et les actions collectives.

**Mais comment font-elles pour choisir leurs prestataires ?**

Le plus souvent, les entreprises formulent leur demande par mailing ou via leur OPCA. Ce qu'elles privilégient ? Le « bouche à oreille », en sollicitant leur réseau professionnel et en misant sur la fidélisation !

Pour connaître tous les résultats de l'enquête : [cliquez ICI](#)

**En pratique**

► **N'oubliez pas de remettre l'attestation de fin de formation !**

À la fin de toute formation, pensez-à remettre à chacun des stagiaires **une attestation individuelle et nominative** mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis lorsqu'elle est prévue par le programme de formation.

**Le DIF fait sa place dans les pratiques de formation**

**Présentée lors des 6<sup>ème</sup> Trophées du DIF, le 29 mars dernier, l'étude Démonstrations sur les « pratiques d'entreprises en matière de DIF » démontre une appropriation et une croissance lentes mais régulières du dispositif par les entreprises, tant privées que publiques.**

Zoom sur les principales caractéristiques de ces pratiques dans le secteur privé, avec ce constat de départ : peu de salariés mobilisent leur DIF chaque année (moins de 20 % dans plus des deux tiers des entreprises), et lorsqu'il est utilisé, c'est pour suivre des formations transversales (bureautique, informatique, développement personnel...).

Côté entreprises, l'étude révèle que dans deux tiers d'entre elles existent des formations prioritaires éligibles au DIF, soit fixées par l'entreprise elle-même, soit issues de l'accord collectif de branche qu'elle applique. 30 % des entreprises proposent un catalogue de formation DIF. Face à une demande de DIF (accordée dans 52 % des cas), les entreprises répondent majoritairement par un refus si la formation est sans lien avec leurs métiers et, dans un tiers des cas, pour des motifs financiers (raisons budgétaires ou absence de prise en charge par l'OPCA).

Enfin, les départs en formation s'opèrent dans leur grande majorité sur le temps de travail (58 %) ou à la fois pendant et hors temps de travail, et prioritairement via l'utilisation de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou de congés payés.

**L'étude, en détails [ICI](#)**

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France : [www.agefos-pme-iledefrance.com](http://www.agefos-pme-iledefrance.com) ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : [comm-idf@agefos-pme.com](mailto:comm-idf@agefos-pme.com)