

La nouvelle convention de formation tripartite : Pourquoi ? Quand ? Comment ? Quelles sanctions ?

La loi du 24 novembre 2009¹ a introduit le principe d'une convention de formation conclue entre l'acheteur de formation, le dispensateur de formation et le stagiaire, dans des cas autres que ceux déjà prévus par le Code du travail.²

Un décret du 20 mai 2010³, créant l'article [R. 6353-2 du Code du travail](#), détaille les caractéristiques des actions de formation imposant la conclusion de la convention tripartite.

Ainsi, depuis le 23 mai, une convention de formation doit être conclue avec la personne qui bénéficie de la formation « ***lorsque** la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou **lorsqu'elle** se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié **et** que la formation a **notamment** pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle* ».

Cette convention doit respecter l'ensemble des mentions obligatoires à l'exception des mentions relatives au prix et aux contributions financières de personnes publiques.

Plusieurs questions se posent à la lecture de ce texte, plus particulièrement s'agissant de l'objectif poursuivi par ce dernier, des hypothèses visées par ce dernier, des mesures à mettre en œuvre pour éviter les sanctions.

Pourquoi un tel formalisme ?

Cette signature de la convention par le principal bénéficiaire de la formation assure une meilleure information du stagiaire et s'ajoute aux informations transmises avant son inscription définitive à la formation.⁴ Ces éléments lui permettront d'être pleinement acteur de sa formation tout au long de sa vie.

Elle n'a pas pour effet de changer la personne débitrice du financement de l'action (l'entreprise, l'organisme collecteur...). Elle peut permettre au stagiaire de prendre conscience de l'importance de son assiduité à la formation détaillée à la convention.

En outre, le fait de réunir toutes les parties concernées dans une convention peut conduire :

- les parties à la convention de formation à fixer conjointement les règles de déroulement de la formation lorsque celle-ci se déroule par exemple en FOAD et éviter les dérives dans le temps consacré à la formation hors temps de travail ;
- les parties au contrat de travail à s'interroger sur la reconnaissance de la qualification acquise par le salarié dans son entreprise.

¹ [Art. L6353-2 du Code du travail](#) issu de [l'art. 49 de la loi n° 2009-1437 du 24.11.09 \(JO du 25.11.09\)](#). Le projet de loi adopté en 1^{ère} lecture par l'Assemblée Nationale le 21 juillet 2009 ([art. 16](#)) prévoyait la généralisation de la convention de formation tripartite à toutes les situations. Il a été modifié au profit de la version actuelle adoptée en 1^{ère} lecture par le Sénat le 21 septembre 2009 ([art. 16](#)).

² Il est prévu la conclusion d'une convention tripartite en cas de bilan de compétences (art. R6322-32 du Code du travail) ou d'une validation des acquis de l'expérience (Art. R6422-12 du Code du travail)

³ [Décret n° 2010-530 du 20.5.10 \(JO du 22.5.10\)](#)

⁴ [L'art. L6353-8 du Code du travail](#) fixe une liste d'informations à transmettre au stagiaire. Ces informations pourraient être utilement rapatriées désormais dans la convention de formation (et ses annexes) signée par le stagiaire.

Quelles sont les hypothèses visées par la conclusion de cette convention tripartite ?

A la lecture de l'article [R. 6353-2 du Code du travail](#), on peut s'interroger sur les hypothèses obligeant le recours à une convention de formation tripartite. La réponse à cette question se niche essentiellement derrière le sens et la place à donner aux mots « lorsqu[e] », « et » ainsi que « notamment ».⁵

L'utilisation de la conjonction de subordination « lorsqu[e] » ne pose pas de problème. Elle aboutit à ne retenir, en hypothèses de travail, que deux voies d'accès à la formation que sont la formation réalisée à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur (cas n°1) et la formation suivie hors temps de travail avec l'accord du salarié (cas n°2).⁶ La question réside ici essentiellement sur le fait de limiter ou non la conjonction de coordination « et » au cas n°2.

L'utilisation de l'adverbe « notamment » est quant à elle plus problématique. Ouvre-t-elle sur une simple illustration (exemple) ou aboutit-elle à ériger des conditions cumulatives (voies d'accès à la formation + obtention d'une certification) ?

Au regard des questions développées ci-dessus, trois lectures peuvent être faites du texte :

- **une lecture extensive** excluant toute condition cumulative entre les voies d'accès à la formation et l'obtention d'une certification. Cette lecture généralise le recours à la convention de formation tripartite à toute formation - certifiante ou pas - réalisée à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur (cas n°1) ou suivie hors temps de travail avec l'accord du salarié (cas n°2). Le mot « notamment » est interprété comme annonçant un exemple d'une liste non exhaustive, peu importe qu'il s'applique au cas n° 1 ou cas n°2, le résultat est le même ;
- **une lecture intermédiaire** prévoyant que les conditions ne sont cumulatives (voie d'accès à la formation + obtention d'une certification) que pour le 2^{ème} cas d'accès à la formation. Cette lecture implique le recours à la convention de formation tripartite pour toute formation réalisée à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur (cas n°1) et pour la formation nécessairement certifiante réalisée hors temps de travail avec l'accord du salarié (cas n°2). Le mot « notamment » est érigé ici comme condition cumulative ne jouant que pour le cas n°2 ;
- **une lecture restrictive** aboutissant à ériger des conditions cumulatives (voie d'accès à la formation + obtention d'une certification) valant dans les 2 cas. Cette lecture limite le recours à la convention de formation tripartite à la formation certifiante réalisée soit à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur (cas n°1) soit suivie hors temps de travail avec l'accord du salarié (cas n°2). Le mot « notamment » est érigé comme condition suspensive jouant dans le cas n° 1 et le cas n°2.

Selon la lecture retenue, le recours à la convention de formation tripartite est obligatoire ou non (voir tableau ci-après).

⁵ « lorsque la formation [...]ou lorsqu'elle [...] et que la formation a notamment pour objet [...] ».

⁶ Parmi les trois voies d'accès la formation professionnelle continue énoncées à l'article [L6312-1 du Code du travail](#), (Plan de formation, CIF et DIF) l'article [R. 6353-2 du Code du travail](#) ne vise spécifiquement que 2 voies d'accès que sont la formation réalisée au titre du DIF (1^{er} cas) et la formation ayant pour objectif le "développement des compétences" réalisée, le cas échéant, au titre du plan de formation (2^{ème} cas). Cet article exclut la 3^{ème} voie d'accès qu'est le congé individuel de formation et laisse en suspens quelques questions s'agissant de la portabilité du DIF (voir notre encadré).

	Lecture extensive : obtention d'1 certification facultative	Lecture intermédiaire : Obtention d'1 certification obligatoire pour la formation HTT avec l'accord du salarié	Lecture restrictive : Obtention d'1 certification obligatoire
Qualification de la formation suivie par le salarié	Recours obligatoire à une convention de formation tripartite		
Formation non certifiante			
- Plan de formation sur le temps de travail	NON	NON	NON
- Plan de formation HTT (le cas échéant sous la forme d'une période de professionnalisation)	OUI	NON	NON
- DIF (le cas échéant sous la forme d'une période de professionnalisation)*	OUI	OUI	NON
- CIF	NON	NON	NON
Formation certifiante			
- Plan de formation sur le temps de travail	NON	NON	NON
- Plan de formation HTT (le cas échéant sous la forme d'une période de professionnalisation)	OUI	OUI	OUI
- DIF (le cas échéant sous la forme d'une période de professionnalisation)*	OUI	OUI	OUI
- CIF	NON	NON	NON

* Pour le traitement de la portabilité du DIF, voir notre encadré

Dans l'attente d'une circulaire à venir sur les contours de cette nouvelle convention de formation tripartite signée par le salarié, il convient, selon nous, de retenir la lecture restrictive. Ce nouvel article du Code du travail érige des conditions cumulatives jouant, tant pour les formations à l'initiative de l'employeur, que les formations à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

A notre sens, au regard du guide de légistique⁷, le recours à l'adverbe « notamment » se justifie par l'apport de précisions sur des éléments particuliers à prendre en compte pour procéder à une appréciation ou une qualification, et cela conformément au mandat donné au pouvoir réglementaire, par le Code du travail, de détailler les caractéristiques des actions de formation imposant la conclusion de la convention tripartite.⁸ Tel a été le sens de l'ajout de cet adverbe lors du passage du projet de décret devant le Conseil d'Etat.⁹

⁷ Ce guide - élaboré conjointement par le Conseil d'Etat et le secrétariat général du Gouvernement et consultable à l'adresse suivante : http://www.legifrance.gouv.fr/html/Guide_legistique_2/332.htm - explicite les différentes situations où l'adverbe peut être utilisé.

⁸ [Art. L6353-2 du Code du travail](#)

⁹ Projet de rédaction de l'art R. 6353-2 soumis au Conseil d'Etat « Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation vise l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle

Il en résulte, au regard de cette interprétation, que le recours à la convention tripartite conclue avec le salarié est obligatoire dès lors que deux conditions sont remplies :

- l'un des objets de la formation envisagée doit être l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) :
 - Cet objectif d'acquisition par l'individu d'une qualification doit être dissocié de la nature de l'action de formation précisée dans toute convention de formation ou contrat de formation professionnelle. Un certain nombre d'actions de formation identifiées par le Code du travail et réalisées en France n'ont pas pour objet l'acquisition d'une certification ;
 - La certification visée doit relever de l'un des trois catégories (diplôme, titre à finalité professionnelle, ou certificat de qualification professionnelle), sans que celle-ci soit nécessairement inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La formation certifiante doit être distinguée de la formation débouchant sur la délivrance d'une simple attestation de fin de formation.¹⁰
- la formation doit avoir lieu soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation (formation réalisée pendant ou hors temps de travail, le cas échéant, dans le cadre d'une période de professionnalisation ou de la portabilité du DIF acceptée par le nouvel employeur), soit à l'initiative de l'employeur et se dérouler en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié (formation ayant pour objectif le "développement des compétences" réalisée, le cas échéant, au titre du plan de formation, dans le cadre d'une période de professionnalisation).¹¹

Personnes non visées par la convention tripartite

La formation mise en œuvre au profit d'un agent public n'exige pas la signature de la convention de formation tripartite.

La conclusion d'une telle convention devrait également être exclue :

- pour la formation réalisée au titre d'un congé individuel de formation (CIF) ;
- pour la formation réalisée au titre de la portabilité du DIF mobilisée lors de la rupture du contrat de travail (le salarié n'a pas à obtenir un « accord » de son employeur, même s'il doit faire une « demande »¹²) ;
- pour la formation réalisée au titre de la portabilité du DIF mobilisée chez son nouvel employeur en cas de désaccord de ce dernier¹³ ;
- pour toute formation réalisée au profit d'une personne qui n'a plus la qualité de salarié le jour de la conclusion de la convention. Il en va ainsi pour la formation réalisée au titre de la portabilité du DIF mobilisée par le demandeur d'emploi.¹⁴

les éléments figurant au 1° de l'article R. 6353-1 font l'objet d'une contractualisation avec la personne qui entreprend la formation. »

¹⁰ [Art L6353-1 al. 2 du Code du travail](#)

¹¹ Parmi les trois voies d'accès la formation professionnelle continue énoncées à l'article [L6312-1 du Code du travail](#), (Plan de formation, CIF et DIF) l'article [R. 6353-2 du Code du travail](#) ne vise spécifiquement que 2 voies d'accès et exclue la 3^{ème} voie d'accès qu'est le congé individuel de formation.

¹² [Art. L6323-17 du Code du travail](#)

¹³ [Art. L6323-18 1° du Code du travail](#)

¹⁴ [Art. L6323-18 2° du Code du travail](#)

Quelles procédures mettent en œuvre ?

Au regard des sanctions possibles (voir paragraphe suivant), il semble nécessaire d'adapter les procédures administratives précontractuelles et contractuelles.

Identification de la situation rencontrée

Tout d'abord, il convient d'interroger l'entreprise cliente, sur les conditions d'accès à la formation, dans le bulletin d'inscription d'une formation « catalogue » ou lors de la phase de négociation commerciale pour la formation « intra ».

Dans la convention de formation, il semble judicieux de prévoir une mention indiquant, qu'au regard des informations données par l'employeur, la convention de formation est réputée ne pas être conclue dans les hypothèses visées à l'article R. 6353-2 du Code du travail.

Enfin, en l'absence d'information de l'entreprise cliente, il est recommandé de recourir automatiquement à une convention de formation tripartite pour toutes les formations pouvant déboucher, en cas de réussite, sur la délivrance d'une certification.

Nombre de conventions à établir

Si la situation rencontrée relève des hypothèses où la convention de formation tripartite est obligatoire (voir paragraphe précédent), et que la formation est engagée par l'entreprise pour plusieurs salariés, il semble désormais raisonnable de recourir à une convention de formation par stagiaire nommément identifié.

En cas d'accord de l'entreprise, sur le principe d'une communication au salarié du prix et des contributions financières de personnes publiques pour la formation, un modèle unique de convention de formation pourra être signé par l'entreprise, le salarié et l'organisme de formation qui bénéficieront chacun d'un exemplaire (soit au minimum 3 exemplaires).

En cas de refus de l'entreprise, sur le principe d'une communication au salarié du prix et des contributions financières de personnes publiques pour la formation, différents modèles de conventions doivent être édités :

- une première convention tripartite signée par l'employeur, le salarié et l'organisme de formation, occultant ces mentions, avec un exemplaire à remettre à chacun ;
- une deuxième convention signée par l'employeur, l'organisme de formation (voir le/les financeurs extérieurs) avec un exemplaire à remettre à chacun.

Quelles sont les sanctions en cas de non respect de ce formalisme ?

La non conclusion de la convention avec le stagiaire est lourde de conséquence pour l'entreprise et l'organisme de formation.

Elle entraîne pour l'entreprise, l'absence de caractère imputable, sur la contribution solde (0,9%), des dépenses engagées au titre de la formation.¹⁵

¹⁵ [Art. L6331-21 al. 1 du Code du travail](#)

Elle peut entraîner, suite à un contrôle de l'administration de la formation professionnelle, l'annulation de la déclaration d'activité de l'organisme de formation.¹⁶

En cas de contrôle des dépenses exposées par l'employeur ou de l'activité d'un organisme de formation, l'administration peut exiger la présentation des pièces (exemple : la convention de formation) établissant la réalité et le bien fondé des dépenses exposées. Le non respect des règles de contractualisation expose l'entreprise et l'organisme de formation à une sanction financière : le rejet des dépenses.¹⁷

S'agissant du stagiaire, son refus de signer la convention peut, selon nous, entraîner :

- l'absence de départ en formation ;
- l'engagement d'une procédure disciplinaire pour non respect de l'accord écrit.

Afin de sécuriser sa démarche, l'employeur a intérêt de conditionner sa réponse positive, suite à la demande du salarié d'utilisation du DIF¹⁸, à la signature par ce dernier de la convention de formation.

*Marc Hoogendijk,
Chargé d'études de la Direction Juridique-Observatoire*

Formalisme entre salarié et employeur

La nouvelle convention tripartite de formation peut-elle se substituer à l'accord écrit exigé entre les parties au contrat de travail pour les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)¹⁹ ou les actions de formation hors temps de travail initiées par l'employeur²⁰ ?

Même si aucun texte ne prévoit, ni n'exclut cette possibilité, cette solution de fusion des documents est difficilement réalisable et n'est pas souhaitable.

Dans la première hypothèse, il conviendrait que la procédure DIF en vigueur dans l'entreprise n'identifie pas dans un document unique la demande, la décision de l'employeur et l'accord au titre du DIF. En outre cet accord aborde souvent des aspects relevant uniquement la relation de travail (droits acquis au titre du DIF, modalités de mise en œuvre du DIF, rémunération ou allocation de formation, protection sociale) dont l'organisme de formation n'a pas vocation à connaître.

Dans la 2^{ème} hypothèse, cette solution ne nous paraît peu viable en pratique, en raison des délais spécifiques ouverts au salarié pour dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.²¹

¹⁶ Art. [L6351-4 2° du Code du travail](#)

¹⁷ Art. [L6361-1](#), [L6362-2](#) et [L6362-5 du Code du travail](#)

¹⁸ Art. [L6323-10 du Code du travail](#)

¹⁹ Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur (art. [L6323-9 du Code du travail](#))

²⁰ Un accord écrit est obligatoire pour les formations hors temps de travail initiées par l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation : pour des actions de développement des compétences (art. [L6321-6](#) et [R6321-4 du Code du travail](#)) ou pour des périodes de professionnalisation (art. [L6324-9 du Code du travail](#)).

²¹ L'accord écrit peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion (art. [R6321-4 du Code du travail](#))