



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation continue

Question écrite n° 8961

Texte de la question

M. André Wojciechowski attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité sur le fait que si le droit du travail fourmille de textes destinés à assurer la sécurité des salariés (amiante, produits chimiques, échafaudages...) la formation à la sécurité routière est souvent la grande oubliée de l'histoire. Les salariés en CDI doivent toutefois avoir au moins un an d'ancienneté pour bénéficier de leur capital, qui est de vingt heures minimum par an. Les salariés en CDD doivent avoir travaillé quatre mois au cours des douze derniers mois pour prétendre à un quota d'heures de formation qui sera calculé au prorata de la période travaillée. Toutefois, certains grands rouleurs ne bénéficient pas de formation, soit parce que leur employeur ne respecte pas le droit au DIF, soit parce que ce droit a été utilisé pour d'autres formations. Certains patrons refusent de prendre en compte le risque routier, faisant même parfois pression sur leurs salariés, pour que le droit à la formation ne soit pas utilisé. Il souhaite savoir ce qu'il compte mettre en oeuvre, afin que ce droit à la formation individuel (DIF) soit respecté.

Texte de la réponse

Les bénéficiaires du droit individuel de formation (DIF) peuvent être des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD). Les salariés intérimaires bénéficient également du DIF, dans des conditions fixées par accord collectif. Le salarié titulaire d'un CDI et qui justifie d'un an minimum d'ancienneté dans son entreprise a accès au DIF. S'agissant des salariés sous CDD, leur accès au DIF est soumis à conditions particulières. L'acquisition des droits au DIF est annuelle et d'une durée de vingt heures pour tout salarié titulaire d'un CDI. Le DIF étant un « crédit d'heure », les droits au DIF sont utilisables dès leur acquisition. A partir du moment où le salarié remplit la condition d'ancienneté, il peut en faire la demande à tout moment. La mise en oeuvre du DIF repose également sur certaines conditions. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF (art. L. 933-2 du code du travail). La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Suite à l'accord entre le salarié et son employeur sur la mise en oeuvre du DIF, ceux-ci arrêtent par écrit le choix de l'action de formation envisagée. La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail et donne lieu au versement d'une allocation de formation. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir que le DIF est mis en oeuvre sur le temps de travail. Le salarié bénéficie alors du maintien de sa rémunération. Le DIF constitue donc une des modalités d'accès à la formation que peut mobiliser le salarié, sous les conditions qui viennent d'être précisées. S'agissant du risque routier, il faut entendre le risque routier qui concerne les professionnels de la route. Ces derniers sont astreints à une formation obligatoire tout au long de leur parcours professionnel qui est sans rapport avec le DIF. En effet, un dispositif de formation obligatoire, à destination des conducteurs salariés, a été mis en place par l'accord collectif de branche du 20 janvier 2005. La formation continue obligatoire de sécurité (FCOS), d'une durée de 24 heures, concerne tout salarié et non salarié occupant un emploi de conducteur routier ou affecté à la conduite d'un véhicule de 3,5 t de poids total autorisé en charge. Cette formation doit être renouvelée tous les cinq ans. La FCOS permet au conducteur d'actualiser ses connaissances et de parfaire sa pratique en matière de sécurité et de réglementation professionnelle. Cette formation s'effectue dans les centres

de formation agréés par le préfet de région. Une fois effectuée, la FCOS donne lieu à la délivrance d'une attestation de modèle réglementaire. Elle doit être remise au stagiaire, d'une part pour pouvoir être présentée aux agents chargés du contrôle et, d'autre part, pour permettre leur inscription ultérieure à la FCOS. Le non-respect de cette réglementation entraîne des sanctions. Le fait pour un employeur d'embaucher un salarié sans formation ou de ne pas prendre les dispositions nécessaires pour satisfaire aux obligations de formation est passible d'une amende de 4e classe, et le fait pour un conducteur de ne pas pouvoir présenter immédiatement son attestation est passible d'une amende de 2e classe. Le perfectionnement des utilisateurs de véhicules légers en situation professionnelle ne fait pas l'objet de formation continue obligatoire comme celle prévue pour les véhicules lourds ou de transport en commun. Toutefois, ce type de formation post-permis est encouragé par l'État, comme d'ailleurs par les compagnies d'assurance, en particulier pour les salariés dont la conduite est un élément essentiel des missions, sans pour autant constituer leur cœur de métier. De telles formations se développent, y compris au travers du DIF, mais leur mise en oeuvre demeure de la responsabilité de l'entreprise.

Données clés

Auteur : [M. André Wojciechowski](#)

Circonscription : Moselle (7^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 8961

Rubrique : Formation professionnelle

Ministère interrogé : Travail, relations sociales et solidarité

Ministère attributaire : Économie, industrie et emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 octobre 2007, page 6695

Réponse publiée le : 1er juillet 2008, page 5684