



Employeur refuse financer formation en cours

Par **Manonnnnnn**, le **09/09/2022** à **09:14**

Bonjour,

Mon conjoint est face à une situation particulière et complexe, concernant l'obtention d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) :

Mai 2022 :

Il a démarré le 15/05/22 un contrat de professionnalisation en CDD de 6 mois (le cerfa 12434 uniquement), avec une entreprise du bâtiment, pour l'obtention d'un CQP (examen et fin de CDD prévu 02/12/22). La formation n'est pas dispensée en interne, mais par un centre de formation professionnel (indiqué par son employeur dans le cerfa/contrat). Les trois parties l'ont signé (mon conjoint, on employeur et le centre de formation)

Aout 2022 :

L'employeur n'a envoyé le cerfa à l'OPCA pour son enregistrement que début aout 2022 (donc en dehors du délai de cinq jours calendaire suivant le début du contrat).

L'OPCA, qui a un délai de 20 jours pour donner un avis favorable ou non favorable (et l'a respecté), a notifié mon conjoint et son employeur le 18/08/22 de son refus de prise en charge de la formation :

au motif que mon conjoint n'y était pas éligible (il a 34 ans, mais n'est pas demandeur d'emploi).

L'OPCA a aussi indiqué que le contrat pro devait être requalifié en contrat de droit commun : Qu'est-ce que cela signifie ? (CDD commun = rémunération selon minima de la convention

collective et à rattraper ? Car la rémunération définie par le contrat pro est le SMIC)

Début septembre 2022

Le centre de formation a essayé de convaincre l'employeur de financer en direct la formation et permettre ainsi à mon conjoint d'obtenir son CQP (il est sérieux et c'est un bon élève).

L'employeur a signifié par mail, à mon conjoint et au centre de formation qu'il n'avait pas prévu à son budget de payer la formation, qu'il comptait sur l'OPCA et refusait donc payer les 4 mois consommés et les 2 mois à venir.

L'employeur a aussi demandé dans ce mail, au centre de formation de mettre fin à la formation immédiatement.

L'employeur a aussi demandé à mon conjoint, cette fois-ci par téléphone, d'accepter une rupture conventionnelle du « CDD » (mon conjoint s'y refuse bien sur).

Si le contrat de travail se transforme en CDD de droit commun, il y a tout de même sur le Cerfa 12434 signé entre l'employeur et mon conjoint l'article L.6325-3 du code du travail qui stipule que :

« L'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. En application de l'article L.6325-3 du code du travail, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. »

Donc est-ce que l'employeur a le droit de refuser de financer la formation en cours, au simple motif qu'il n'avait pas prévu cela à son budget ?

(Sachant que la période d'essai est passée depuis longtemps)

De plus, l'employeur connaissait l'âge et le statut "non-demandeur d'emploi" de mon conjoint, puisque ce dernier avait accepté de quitter un CDI afin de venir se former chez lui en contrat pro.

En vas-t-il bien de la **responsabilité de l'employeur d'effectuer les vérifications** ainsi que les **démarches nécessaires** et dans le présent cas, **d'assumer son erreur en finançant la formation déjà engagée** (cerfa envoyé par lui 3 mois après le démarrage du contrat à son OPCA) ?

Et si il s'obstine et met de fait en danger la reconversion professionnelle de mon conjoint :

Quels recours a mon conjoint, afin de pouvoir aller au bout de sa formation et obtenir son CQP ?

Quels sont les obligations de son employeur quant à sa formation ? Quant à son contrat de

travail ?

A-t-il vraiment le droit de refuser de payer la formation au centre de formation (3 mois après son démarrage et hors période d'essai) ?

Le centre de formation peut-il exclure mon conjoint de la formation au motif que l'employeur refuse pour le moment de les payer ?

Nous sommes très inquiets du fait que le temps vient à manquer, à trois mois de l'examen final.

Si jamais la formation s'arrêtait mon conjoint n'aura pas pu effectuer le nombre d'heures requis afin de se présenter au jury et il ratera sa reconversion professionnelle.

D'ici quelques mois, il aura 35 ans (et donc même s'il devenait demandeur d'emploi pour poursuivre sa formation, il ne serait plus éligible au contrat de professionnalisation car 34 ans est l'âge limite).

Nous attendons un bébé à la fin du mois, cette situation est très stressante, aussi merci mille fois de votre aide et de vos conseils.

PS : Je n'ajoute pas à cela les autres problèmes, mais il y en a : EPI non fournis car "il n'y en a pas assez et les alternants ne sont pas la priorité" (ayant pour conséquences des blessures sur chantier), heures supplémentaires non payées, montant indemnisation unitaire des repas change d'un mois sur l'autre, tuteur de l'entreprise qui refuse de passer du temps avec lui et ne lui partage pas son expérience du métier...

Par **morobar**, le **09/09/2022** à **09:29**

Bonjour,

[quote]

L'OPCA a aussi indiqué que le contrat pro devait être requalifié en contrat de droit commun :

[/quote]

Cela signifie que la période en alternance est supprimée, que le contrat devient un contrat de travail classique sans alternance entreprise/centre.

On se demande qui est à l'origine du contrat auquel votre conjoint n'est pas éligible.

De toutes façons ce litige est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Par **Manonnnnnn**, le **09/09/2022** à **09:38**

Merci Morobar,

C'est son employeur qui a rédigé le contrat auquel mon conjoint n'est pas éligible (avec des

erreurs d'ailleurs sur le code NAF et la convention collective de l'entreprise nous avons constaté).

Si nous l'avions sù (avant le démarrage), il lui aurait suffi de s'inscrire à pôle emploi afin d'être éligible. Hélas, son employeur a envoyé le contrat à l'OPCA plus de trois mois après la date de démarrage du contrat.

Je me doutais bien qu'il faudrait saisir le conseil des Prudhommes.

Hélas, je suppose que tout cela va prendre des délais très importants avant d'aboutir et qu'il risque donc de rater son examen prévu 02/12/22, si son employeur ne change pas d'avis quant au financement de la formation (mon conjoint est au SMIC, nous attendons un bébé à la fin du mois et ne pouvons pas sortir une telle somme).