

Que se passe-t-il si un salarié abandonne ou échoue à sa formation GPEC ?

Réponse courte

Deux sorts opposés, selon la cause. L'**assiduité défailante** coûte tout : « la non-participation, le refus, l'abandon du salarié ou un taux de présence **inférieur à 80 pour cent** à la formation implique que les frais de formation **et** le salaire de ce salarié **ne sont pas remboursés** » (art. L.514-9 (4)).

L'**échec loyal**, lui, est couvert : « dans l'hypothèse où le salarié ne réussit pas l'examen lié à la formation, les frais de formation et de salaire sont **quand même cofinancés** » — seuls les coûts d'une **nouvelle** formation ou d'une nouvelle séance d'examen restent « à la charge de l'employeur » (art. L.514-9 (5)).

Entre les deux, la **maladie** a son régime : si la formation n'a pas pu être terminée pour cause de maladie du salarié, les frais et le salaire « d'une seule nouvelle participation » sont remboursés — à condition que les absences soient « couvertes par un **certificat médical dès le premier jour** ». La **force majeure** qui empêche de terminer le plan ouvre, elle, une prolongation des 24 mois sur demande au directeur de l'ADEM.

Définition

La ligne de partage du dispositif est l'**effort, pas le résultat** : l'État cofinance des salariés qui essaient — présence d'au moins 80 %, examen tenté — et refuse de payer pour des inscriptions fantômes. Ce choix protège aussi les salariés : l'échec à l'examen n'a aucune conséquence financière pour eux ni, au titre du programme, pour leur emploi — la peur de l'échec ne doit pas dissuader les reconversions ambitieuses.

Le seuil de 80 % renvoie au certificat exigé par l'article L.514-6 (2) : « certificat de participation attestant un taux de présence d'au moins 80 pour cent **ou** certificat de réussite délivré sur base d'un examen » — deux voies alternatives de preuve.

Questions fréquentes

L'échec à l'examen fait-il perdre le cofinancement GPEC ?

Non : frais et salaire restent cofinancés malgré l'échec — seuls les coûts d'une nouvelle formation ou d'une nouvelle séance d'examen passent à la charge de l'employeur (art. L.514-9 (5)).

Le plan de formation GPEC peut-il être prolongé au-delà des 24 mois ?

Uniquement pour force majeure : l'entreprise demande alors la prolongation au directeur de l'ADEM (art. L.514-9 (5)) — les retards d'organisation ordinaires ne s'y qualifient pas.

Peut-on remplacer un salarié défailant par un autre dans le programme GPEC ?

Pas librement : la liste des salariés impactés résulte du rapport validé, et toute divergence importante passe par une demande motivée au directeur de l'ADEM.

Que faire si la maladie interrompt une formation GPEC ?

Produire un certificat médical dès le premier jour d'absence : à cette condition, frais et salaire d'une seule nouvelle participation sont remboursés. La consigne du certificat immédiat se donne par écrit au lancement de chaque session.

Que perd l'employeur si un salarié abandonne sa formation GPEC ?

Tout, pour ce salarié : la non-participation, le refus, l'abandon ou un taux de présence inférieur à 80 % impliquent que ni les frais de formation ni le salaire ne sont remboursés (art. L.514-9 (4)).

Conditions d'exercice

Chaque aléa a sa conséquence codifiée.

Aléa	Frais et salaire remboursés ?	Suite
Non-participation / refus	Non, pour ce salarié	Réaffectation éventuelle du parcours dans le cadre du rapport validé
Abandon en cours	Non	Idem
Présence < 80 %	Non	Le certificat de participation ne peut pas être délivré
Maladie certifiée dès le 1er jour	Oui, pour une seule nouvelle participation	Reprogrammation dans les 24 mois
Échec à l'examen	Oui — cofinancement maintenu	Nouvelle tentative à charge de l'employeur
Force majeure sur le plan entier	—	Prolongation des 24 mois sur demande

Modalités pratiques

La gestion des aléas se joue dans le suivi individuel.

Mesure	Détail
Suivi de présence en continu	Alerte dès qu'un salarié approche le seuil des 20 % d'absence
Certificats maladie	Dès le premier jour d'absence en formation — la tolérance des trois jours de la paie ne suffit pas ici
Engagement du salarié	Charte de participation signée au lancement : présence, assiduité, conséquences
Refus et abandons	Motifs documentés ; dialogue avant remplacement dans le parcours
Échecs	Décision de re-tentative arbitrée coût employeur vs enjeu du certificat

Pratiques et recommandations

La règle du **certificat dès le premier jour** piège les habitudes : dans beaucoup d'entreprises, un jour d'absence maladie se déclare sans certificat — mais pour sauver le remboursement d'une formation interrompue, c'est le certificat du premier jour qui conditionne la « seule nouvelle participation » cofinancée. La consigne spécifique aux salariés en formation GPEC — certificat immédiat, même pour un jour — se donne par écrit au lancement de chaque session.

Le salarié **récalcitrant** se traite en amont, pas en aveu d'échec au décompte final : le refus et l'abandon privent l'employeur du remboursement, alors que le statut de salarié impacté résulte d'un diagnostic partagé — bilan de compétences, plan individuel. Un salarié qui refuse sa formation signale un plan individuel mal construit ou une peur non traitée ; le réintégrer par l'échange coûte moins que de perdre sa ligne de cofinancement.

L'arbitrage de la **re-tentative** après échec se fait au cas par cas : la nouvelle séance d'examen est souvent marginale en coût — la payer sur fonds propres pour décrocher la certification qui fonde la requalification est presque toujours rentable ; refaire toute la formation, rarement. Le compteur du plafond de 7 500 € par salarié n'est de toute façon plus mobilisable pour ces coûts hors programme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.514-9</u> (4) du Code du travail	Non-remboursement en cas de non-participation, refus, abandon ou présence < 80 % ; régime de la maladie certifiée
Art. <u>L.514-9</u> (5) du Code du travail	Cofinancement maintenu malgré l'échec ; nouvelle tentative à charge ; prolongation pour force majeure
Art. <u>L.514-6</u> (2) du Code du travail	Certificats de participation (80 %) ou de réussite

Le texte ne prévoit pas le remplacement d'un salarié défaillant par un autre dans le programme : la liste des salariés impactés résulte du rapport validé, et toute divergence importante passe par une demande motivée au directeur de l'ADEM. Les défections se gèrent donc dans le cadre du rapport, pas par substitution libre.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.