EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL RELATIFS AU BILAN DE COMPÉTENCES

ARTICLE L. 6313-1
Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont : 1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle
2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés
3° Les actions de promotion professionnelle
4° Les actions de prévention
5° Les actions de conversion
6 ° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L.1333-11 du code de la santé publique
8° Les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise
9° Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
10° Les actions permettant de réaliser des bilans de compétences
11° Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience
12° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité
13° Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

ARTICLE L. 6313-10
Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans sont soumises aux dispositions des articles 226-13 et 226-14 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre.

ARTICLES R. 6321-2 – R. 6322-32 – R. 6322-33 – R. 6322-34
R. 6321-2 : Le bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé au titre du plan de formation de l'entreprise, fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme prestataire de bilans de compétences dans les conditions prévues aux articles R. 6322-32 et suivants. ***R. 6322-32 :*** Un bilan de compétences, lorsqu'il est accompli dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, ne peut être réalisé qu'après conclusion d'une convention tripartite entre :
1° le salarié
2° l'organisme prestataire de bilans de compétences
3° l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6331-10 lorsque le bilan de compétences est accompli dans le cadre du congé de bilan de compétences.
R. 6322-33 : La convention tripartite est établie conformément à des conventions types définies par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cet arrêté rappelle aux signataires les principales obligations qui leur incombent.
R. 6322-34: Lorsqu'il demande le consentement du salarié pour la réalisation du bilan de compétences, l'employeur lui présente la convention tripartite complétée. Le salarié dispose d'un délai de dix jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

ARTICLE R. 6322-35
Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire, les trois phases suivantes :
a) Une phase préliminaire qui a pour objet :
- de confirmer l'engagement du bénéficiaire dans sa démarche ;
- de définir et d'analyser la nature de ses besoins ;
- de l'informer des conditions de déroulement du bilan de compétences, ainsi que des méthodes et techniques mises en œuvre.
b) Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire :
- d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels ;
- d'identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales ;
- de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.
c) Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :
- de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation ;
- de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.

ARTICLE R. 6322-36
Les actions du bilan de compétences sont menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.

ARTICLES R. 6322-37 – R. 6322-38 – R. 6322-39
R. 6322-37 : La phase de conclusions du bilan de compétences, prévue au 3° de l'article R. 6322-35, se termine par la présentation au bénéficiaire du document de synthèse prévu au troisième alinéa de l'article L. 6313-10. L'organisme prestataire communique également au bénéficiaire, au terme du bilan de compétences, les conclusions détaillées du bilan.
R. 6322-38 : Le document de synthèse est élaboré pendant la phase de conclusions du bilan de compétences. Il comporte les indications suivantes :
- Circonstances du bilan
- Compétences et aptitudes du bénéficiaire au regard des perspectives d'évolution envisagées
- Le cas échéant, éléments constitutifs du projet professionnel et éventuellement du projet de formation du bénéficiaire et principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet. R. 6322-39 : Le document de synthèse est établi par l'organisme prestataire, sous sa seule responsabilité. Il est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations.

ARTICLE L. 6322-40
La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié. Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard soixante jours avant le début du bilan.

ARTICLE L. 6322-41
Dans les trente jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder six mois.

ARTICLE L. 6322-44
La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

ARTICLE L. 6322-45
L'organisme collecteur paritaire agréé qui rejette en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons motivant le rejet. Il l'informe également de la possibilité de déposer un recours gracieux.

ARTICLE L. 6322-46
Le recours gracieux contre la décision de l'organisme collecteur paritaire agréé lui est adressé dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de l ' organisme par son conseil d'administration.

ARTICLE L. 6322-47
La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié. En cas de confirmation du rejet, la décision est motivée. Si un organisme refuse la prise en charge du bilan, vous pouvez exiger des explications.

ARTICLE L. 6322-48
Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme collecteur paritaire agréé la prise en charge des dépenses correspondantes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt-quatre heures de bilan de compétences. Cette rémunération est versée, suivant les cas, dans les conditions prévues à l'article L.6322-20 ou L.6322-34. L'autorisation d'absence qui vous est accordée par votre employeur ne peut excéder vingt-quatre heures. Toutefois, votre bilan de compétences peut durer plus longtemps si besoin. Le reste du temps se passera en dehors de votre temps de travail. Vous conserverez le bénéfice de votre salaire, qui vous sera normalement versé par votre employeur. Demandez à l'organisme paritaire dans quelles conditions il peut prendre en charge les autres frais occasionnés par votre bilan.

ARTICLE L. 6322-49
Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée déterminée par décret en Conseil d'État. La rémunération due au bénéficiaire d'un bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

ARTICLE L. 6322-50
L'organisme collecteur paritaire agréé assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé de bilan de compétences, conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

ARTICLE R. 6322-55
Les dépenses engagées par l'employeur dans le cas prévu à l'article R. 6322-54 au titre de la réalisation du bilan de compétences couvent les frais afférents à cette réalisation et à la rémunération des bénéficiaires.

ARTICLE R. 6322-56
Les organismes prestataires utilisent, pour réaliser les bilans de compétences, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles mentionnés au second alinéa de l'article R. 6322-51.

ARTICLE R. 6322-57
Les entreprises ne peuvent réaliser elles-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

ARTICLE R. 6322-58
L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs plusieurs autres activités :
- Dispose au sein de son organisation d'une structure identifiée, exclusivement destinée à la réalisation de bilans de compétences et d'actions d'évaluation ou d'orientation en matière professionnelle
- Tient une comptabilité séparée pour chacune de ces activités.

ARTICLE R. 6322-59
Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

ARTICLE R. 6322-60
Les organismes prestataires de bilans de compétences transmettent chaque année au préfet de région, avant le 3O avril suivant l'année civile considérée, un compte rendu statistique et financier de leur activité en ce domaine. Ce compte rendu est établi conformément à un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle du bilan, vous pouvez exiger des explications.

ARTICLE L. 6322-62
Au terme d'un congé de bilan de compétences, le bénéficiaire présente une attestation de présence délivrée par l'organisme prestataire. Le salarié qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé.

ARTICLE R6322-59 créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)
Sauf demande écrite du bénéficiaire du bilan de compétences, les documents élaborés pour la réalisation de ce bilan sont aussitôt détruits par l'organisme prestataire. La demande du bénéficiaire doit être fondée sur la nécessité d'un suivi de sa situation. Ces documents ne peuvent être gardés plus d'un an.

One RH, 7 rue des artisans – 67550 Vendenheim - Tél 06 72 85 81 68
http://www.onerh.fr
Sarl au capital de 10.000 € | RCS Strasbourg 823 867 247 | TVA : FR 43 823867247 | N°DA 44670615767