



LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

SYNTHÈSE

En matière de formation professionnelle, deux obligations sont à la charge de l'employeur :

- participer à son financement, par le biais d'une contribution (voir sur notre site) dont le taux varie selon la taille de l'entreprise,
- consulter les représentants du personnel sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise. Dans certains cas, l'employeur peut en outre être dans l'obligation de former les salariés.

A SAVOIR

Au-delà de ces obligations, l'employeur dispose d'une large autonomie pour définir la politique de formation de l'entreprise et mettre en place, en fonction des projets de développement de l'entreprise, un plan de formation. Il peut, pour cela, bénéficier de l'aide de son OPCA, (voir sur notre site) voire de celle de l'État.

SOMMAIRE

- 1) QUELLES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?
- 2) QUELLES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES SALARIÉS ?

1) QUELLES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

Tous les ans, le comité d'entreprise (ou s'il n'existe pas, les délégués du personnel) doit être informé et consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.



Parmi les réunions obligatoires du CE, deux sont consacrées notamment : au plan de formation de l'entreprise ; aux conditions d'accueil, de formation, d'insertion des jeunes ; aux départs en congé individuel de formation, en congé de bilan de compétences ; aux conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et des périodes et contrats de professionnalisation, ... ([voir sur notre site](#))

- la première réunion (organisée, avant le 1er octobre de chaque année) a pour objet de présenter au CE le bilan des actions de formation réalisées l'année précédente et l'année en cours,
- la seconde réunion (tenue avant le 31 décembre) doit permettre l'examen, pour l'année à venir, du plan de formation et des conditions de mise en œuvre du DIF et des contrats et périodes de professionnalisation.

Au moins trois semaines avant ces réunions, l'employeur remet aux représentants du personnel divers documents dont la liste est donnée par les articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail : déclaration relative à la participation-formation de l'année précédente, informations sur les organismes de formation choisis, caractéristiques des congés de formation suivis...

Le défaut de consultation du CE en matière de formation professionnelle fait l'objet d'une sanction spécifique : majoration de 50 % de la participation au financement de la formation continue.

2) QUELLES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES SALARIÉS ?

- Adapter les salariés à l'évolution de leur emploi
Tout au long de l'exécution des contrats de travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il en est de même lors de licenciements pour motif économique : à l'obligation de reclassement des salariés concernés s'ajoute celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante.

Sous certaines conditions, l'entreprise peut bénéficier d'une aide à la conception d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.

- Former le salarié titulaire d'un contrat d'insertion en alternance
Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : lorsqu'il conclut l'un de ces contrats, l'employeur est tenu d'organiser la formation du salarié concerné.
- Respecter des dispositions imposant une formation
La convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...).

De même, le contrat de travail d'un salarié peut contenir l'engagement de l'employeur de le former.