

Formation professionnelle : quels sont les droits des salariés et les obligations des entreprises ?

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 29/09/2022 - **Ressources humaines**

Quels sont les droits de vos salariés en matière de formation professionnelle ? Quelles sont vos obligations en matière de formation ? On vous dit tout ce qu'il faut savoir.

Quelles sont les formations obligatoires pour vos salariés ?

La formation des salariés par l'employeur est obligatoire dans le cadre des principes suivants :

- ▶ permettre aux salariés de **s'adapter à leur poste de travail** et veiller au **maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- ▶ permettre aux salariés d'**occuper un nouvel emploi dans le cadre d'un reclassement**
- ▶ assurer la **formation d'un jeune en contrat d'insertion ou d'alternance**
- ▶ appliquer l'accord ou la **convention collective** applicable à l'entreprise si elle prévoit des périodes de formation obligatoire
- ▶ se conformer au **contrat de travail** signé s'il contient une obligation de formation.

Une formation pour assurer la **sécurité au travail** et protéger la **santé des salariés** doit être également prévue par l'entreprise. Cette obligation de formation est renforcée d'une **obligation de résultat**. Elle concerne :

- ▶ les salariés nouvellement embauchés
- ▶ les salariés sous contrat à durée déterminée
- ▶ les salariés qui changent de poste de travail ou de technique
- ▶ les salariés qui reprennent le travail après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jour
- ▶ les salariés liés par un contrat de travail temporaire, exception faite de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

À savoir

Ces **formations obligatoires** sont des heures de travail : elles doivent être **rémunérées** en tant que telles et dispensées **pendant le temps de travail**.

Quels sont les droits de vos salariés en matière de formation non obligatoire ?

Le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle (ex-cif) permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le **salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise**, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Notez que le projet de transition professionnelle est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

Pour en savoir plus sur le projet de transition professionnelle, consultez **[l'article dédié sur le site entreprendre.service-public.fr < https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31878>](https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31878)**

Mobilisation du compte personnel de formation via « MonCompteFormation »

Le compte personnel de formation (CPF) qui a remplacé l'ancien Cif, est un dispositif utilisable tout au long de la vie active des salariés (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Pour accéder au CPF, tout salarié doit se rendre sur le site **MonCompteFormation** < <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/> > (et son application mobile). Ce dernier permet de consulter son **compte personnel de formation (CPF)**, et le cas échéant son compte prévention pénibilité (CPP) et son compte d'engagement citoyen (CEC).

Plus concrètement, MonCompteFormation donne à chacun un accès simple à deux grands types d'informations :

- ▶ aux droits acquis tout au long le vie active du salarié et jusqu'à leur départ à la retraite
- ▶ aux formations dont ils peuvent bénéficier.

En outre, MonCompteFormation permet de comparer les formations proposées, de s'inscrire puis de payer directement en ligne.

Ce que l'employeur doit savoir sur le compte personnel de formation

Pour l'employeur, plusieurs choses utiles sont à connaître concernant le **compte personnel de formation (CPF)** utilisable par chacun de ses salariés :

- ▶ **chaque actif** dispose d'un compte personnel de formation, crédité

chaque année de 500 € supplémentaires (à partir d'un travail à mi-temps, compte plafonné à 5 000 €). Les salariés les moins qualifiés, ainsi que les personnes en situation de handicap, disposent de 800 € par an (plafonné à 8 000 €)

- ▶ les personnes à mi-temps bénéficient des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein
- ▶ les **travailleurs des plateformes** ont également accès à la formation professionnelle pour pouvoir se réorienter, se qualifier ou se reconverter. Ils bénéficieront d'un abondement complémentaire, financé par les plateformes
- ▶ les **droits restent acquis** même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi
- ▶ l'utilisation du compte personnel de formation est à la seule **initiative du salarié**, l'employeur ne peut donc pas obliger son salarié à utiliser son CPF pour financer une formation
- ▶ si la formation se déroule pendant le temps de travail, le **salarié doit préalablement demander l'autorisation de l'employeur**. En cas d'accord, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié
- ▶ si la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le **salarié n'a pas à demander l'accord** de son employeur mais ce temps de formation ne donne alors pas droit à rémunération.

Pour tout savoir sur le compte personnel de formation (CPF), consultez [l'article dédié du site service-public.fr < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705)

Validation des acquis de l'expérience

La [validation des acquis de l'expérience < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401) permet à un salarié d'obtenir une **certification de qualification professionnelle ou un diplôme**. Pour préparer les examens de validation des acquis de l'expérience et pour passer l'examen, le salarié peut demander un congé, qui ne peut pas excéder 24h de temps de travail (consécutif ou non).

Cette demande **doit être faite à l'employeur 60 jours à l'avance**.

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

La **reconversion ou la promotion par alternance** < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>> (ex-période de professionnalisation) vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

Elle s'adresse à tout salarié :

- ▶ en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- ▶ qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- ▶ bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Elle est mise en œuvre :

- ▶ soit par l'employeur, dans le cadre du **plan de formation de l'entreprise** < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11267>>
- ▶ soit par le salarié.

Elle se déroule, pendant ou en dehors du temps de travail, selon les règles et la durée applicables au **contrat de professionnalisation** < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15478>>. Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les autres formations non obligatoires

Il existe plusieurs autres formations non obligatoires que les salariés peuvent mobiliser avec l'accord - ou parfois sans l'accord - de leur employeur, par exemple :

- ▶ le congé pour examen
- ▶ le congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse
- ▶ des formations liées à l'exercice d'une fonction d'élu (représentant du personnel, représentant syndical, conseiller des prud'hommes, etc.).

À savoir

L'entretien professionnel entre le salarié et son employeur est **obligatoire tous les deux ans** afin d'envisager des perspectives d'évolution professionnelle et les **formations** nécessaires.

Par ailleurs, tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire le bilan et de vérifier si le salarié a :

- ▶ suivi au moins une action de formation

- ▶ acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience.

Quelles sont les obligations des entreprises en matière de formation professionnelle ?

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- ▶ l'adaptation au poste de travail
- ▶ le maintien dans l'emploi des salariés.

Afin de répondre à cette obligation, les entreprises peuvent élaborer un plan de développement des compétences qui a vocation à décrire l'ensemble des formations que qu'elle propose à ses salariés afin :

- ▶ d'assurer leur adaptation à leur poste de travail
- ▶ de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques
- ▶ de leur proposer des formations qui participent au développement des compétences et à la lutte contre l'illettrisme.

À savoir

Le plan de développement des compétence est élaboré puis mis en oeuvre par l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Pour en savoir plus, consultez l'**article dédié sur le site du ministère du Travail < <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences>** .

Participer financièrement au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

En matière de formation professionnelle, toute entreprise qui emploie des salariés doit participer au financement de la formation professionnelle.

Plus précisément, l'entreprise doit :

- ▶ participer au financement de la **formation professionnelle continue de ses salariés** en consacrant un pourcentage minimum de leur masse salariale à des actions de formation
- ▶ participer au **financement de l'apprentissage** et des **formations technologiques** et professionnelles via la [taxe d'apprentissage](#).

Le montant de cette participation dépend de l'effectif de l'entreprise et de la masse salariale.

Pour en savoir plus sur le financement de la formation professionnelle par les entreprises, consultez [l'article dédié sur le site du ministère du Travail < https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/participation-financiere-des-entreprises-au-developpement-de-la-formation>](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/participation-financiere-des-entreprises-au-developpement-de-la-formation).

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Chef d'entreprise, vous aussi vous pouvez vous former !

Tout savoir sur les congés payés de vos salariés en 5 questions

En savoir plus sur la formation professionnelle

Participation financière des entreprises au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage < <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/participation-financiere-des-entreprises-au-developpement-de-la-formation>> sur le site du ministère du Travail

Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ? < <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31878>> sur le site entreprendre.service-public.fr

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

☐

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)

Partager la page

