



Obligations Employeur

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

- participer à son financement, par le biais d'une contribution dont le taux varie selon la taille de l'entreprise,
- adapter ses salariés à l'évolution de son emploi,
- consulter les représentants du personnel sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise.

L'employeur est dans l'obligation de former ses salariés au moins une fois tous les 6 ans.

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, voire de celle de l'État.

- Quelles sont les obligations de l'employeur ?
- Quelles obligations à l'égard des salariés ?
- Quelles sont les contributions de l'employeur ?

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tous les ans, le comité d'entreprise (ou s'il n'existe pas, les délégués du personnel) doit être informé et consulté sur la formation professionnelle dans l'entreprise (orientation, mise en œuvre...) lors de réunions obligatoires, 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 des contrats de professionnalisation, ...

dont :

- une réunion (organisée, en principe, au plus tard le 14 novembre 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,

- une 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 des contrats et périodes de professionnalisation.

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.

Quelles obligations à l'égard des salariés ?

Lors de l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit permettre l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail, notamment par des actions de formation, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

Ces actions de formation sont considérées comme du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel.

Certaines conventions collectives prévoient des dispositions qui imposent des formations aux entreprises pour lesquelles elles sont applicables.

Par ailleurs, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation oblige l'employeur à assurer la formation en alternance de l'apprenti.

Enfin, tous les 2 ans, un entretien professionnel, destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer, doit être organisé entre le salarié et l'employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier notamment que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

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

Quelles sont les contributions de l'employeur ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit participer au financement de la formation professionnelle de ses salariés et des demandeurs d'emploi dans le cadre de :

- l'alternance,
- du plan de formation,
- des contrats et périodes de professionnalisation,
- du congé individuel de formation, CIF
- ...

Pour ce faire, elle doit verser une contribution à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont elle dépend :

- assise sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale (montant indiqué sur la DADS),
- dont le taux varie selon l'effectif de l'entreprise : moins de 10 salariés, de 10 à moins de 20 salariés ou 20 salariés et plus,