Quelles obligations pour l'employeur en matière de formation professionnelle ?

07/12/2020

La formation professionnelle est un atout majeur pour votre entreprise car elle vous permet de :

- vous adapter aux transformations du marché du travail
- fidéliser les talents grâce à une politique RH vertueuse
- maintenir en emploi les salariés

La loi a cependant établi une série d'obligations en la matière pour l'employeur autour de trois piliers :

La Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance

La principale obligation financière des employeurs prend la forme d'une **contribution annuelle à laquelle sont soumises toutes les entreprises ayant au moins un salarié** : la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa).

Cette « taxe » alimente des fonds mutualisés permettant de **financer les différents dispositifs de formation et les formations initiales professionnelles et technologiques** majoritairement délivrées en apprentissage. À cette contribution légale peuvent s'ajouter d'autres contributions obligatoires, selon les cas. AKTO vous explique tout ce qu'il faut savoir sur le sujet dans un dossier dédié.

Les obligations en matière de formation professionnelle

Au-delà de vos obligations financières, vous êtes tenu, en tant qu'employeur, d'assurer la formation de vos salariés tout au long de leur contrat de travail.

Information aux nouveaux salariés

En tant qu'employeur, vous avez l'**obligation d'informer le salarié nouvellement embauché**, au plus tard 1 mois à compter de la date d'embauche, du **droit à la formation** que vous devez assurer (Plan de développement des compétences).

Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité

En vertu de l'article L6321-1 du Code du travail, vous devez a minima :

- **assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail;**
- **veiller au maintien de leur capacité** à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ces actions de formation peuvent être mises en œuvre dans le cadre du Plan de développement des compétences, outil de pilotage de la formation professionnelle entièrement à la main de l'entreprise.

Le manquement à l'obligation de maintenir l'employabilité a été sanctionné par la jurisprudence (voir l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 5 juillet 2018 dans le chapitre « pour aller plus loin »).

À noter : Le salarié qui reprend son activité initiale après un congé parental d'éducation ou une activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail (article L1225-59).

Important : La loi distingue (en termes de temps de travail et de rémunération), les actions de formation dites « obligatoires » – c'est-à-dire toutes celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires – des autres actions de formation. Dites « non-obligatoires », ces dernières relèvent bel et bien de l'obligation de former de l'employeur, telle que définie dans l'article L6321-1.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel – distinct de l'entretien d'évaluation – est un dispositif qui peut contribuer à la mise en œuvre de **l'obligation formative des salariés par l'employeur** et qui permet de vérifier son respect (via l'entretien-bilan tous les 6 ans).
C'est un pilier de la politique ressources humaines et formation de l'entreprise. Contrairement à l'entretien d'évaluation, **il s'agit d'un rendez-vous obligatoire entre l'employeur et son salarié**, quel que soit son contrat de travail. Il est destiné à envisager :

- **les perspectives d'évolution professionnelle** du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- **les formations** qui peuvent y contribuer.

Organisé tous les deux ans – et systématiquement proposé à l'issue de certaines absences ou de réduction d'activité du salarié –, il donne lieu à un compte rendu, ainsi qu'à un état des lieux récapitulatif tous les 6 ans (article L6315-1 du Code du travail).

Vous devez donc :

- **informer le salarié,** à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie de cet entretien ;
- mettre en place l'entretien professionnel **au moins une fois tous les deux ans** (avec un compte rendu dont une copie est remise au salarié).
- apporter à votre salarié, lors de cet entretien, des **informations relatives** à :
  - *la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;*
  - *l'activation par le salarié de son Compte personnel de formation (CPF) et l'abondement éventuel de ce compte par l'entreprise,*
  - *la possibilité, pour le salarié, de recourir au Conseil en évolution professionnelle (CEP).*
- organiser un **entretien bilan tous les 6 ans.**

À noter : Une sanction est prévue pour les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'au cours des 6 années écoulées, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ET d'au moins une formation dite « non obligatoire ». Cette sanction prend la forme d'un abondement forfaitaire de 3 000 € sur le CPF du salarié concerné.

Formations obligatoires liées à certains types de

Obligations relatives à la formation en cas de

contrats ou de situations

L'employeur est également dans l'obligation **d'organiser la formation de ses salariés** dans les cas suivants :

- **à la suite d'une embauche en** contrat d'apprentissage **ou en** contrat de professionnalisation**.** L'employeur doit en effet assurer la formation pratique de l'alternant et lui permettre de suivre les enseignements généraux, professionnels ou technologiques prévus ;
- **lorsqu'un accord ou la convention collective** applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée…) ;
- si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

licenciement

- **si vous envisagez de procéder à un licenciement économique,** celui-ci ne peut intervenir que *« lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel »* (article L1233-4).
  À défaut, le salarié pourrait remettre en cause la loyauté des efforts fournis par l'employeur et, par conséquent, la cause réelle et sérieuse de son licenciement;
- **lorsque vous licenciez un salarié pour refus de modification du contrat de travail** en application d'un Accord de performance collective (APC), vous devez lui verser une dotation d'un montant de 3 000 € minimum sur son Compte personnel de formation (CPF), via l'Espace des employeurs et des financeurs du site Mon compte formation.

À noter : L'employeur est également tenu de prendre en considération l'avis et les indications (ou les propositions) émis par le médecin du travail concernant un salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel et déclaré inapte par le médecin du travail. Ces indications peuvent concerner la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (articles L4624-6 et L1226-2 du Code du travail). À défaut de respecter cette obligation, l'employeur engage là aussi sa responsabilité et, en cas de licenciement, celui-ci peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les obligations relatives au dialogue social en matière de formation professionnelle ?

Selon la taille de votre entreprise, vous avez une obligation :

- d'information dans les entreprises de plus de 10 salariés ;
- de mise en place d'une Base de données économiques et sociales (BDES) dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- de consultation dans les entreprises de 50 salariés et plus : le Comité social et économique (CSE) est consulté sur la politique sociale de l'entreprise et sur ses orientations stratégiques, deux consultations qui intègrent les enjeux relatifs à la formation professionnelle ;
- de négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus : l'employeur doit ouvrir une négociation sur annuelle sur l'égalité professionnelle qui comporte des enjeux de formation professionnelle. Dans les entreprises 300 salariés et plus, l'employeur doit ouvrir une négociation tous les trois ans sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers, qui porte notamment sur la mise en place d'un dispositif de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Bon à savoir

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil et d'une aide financière de l'État pour élaborer une GPEC.

- *de mise en place d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus ;*
- *de formation des représentants du personnel et syndicaux : formation économique, sociale et syndicale ; formation en santé, sécurité et conditions de travail.*

Pour des informations détaillées et complètes sur ces différentes obligations, reportez-vous à notre dossier spécial « Dialogue social et formation professionnelle ».