

Formation professionnelle des salariés : quelles sont les obligations des entreprises ?

par [Bercy Infos](#), le 26/02/2019 –

[Obligations des entreprises](#) / [Ressources humaines](#)

Vous employez des salariés ? Vous êtes peut-être concerné par la mise en place d'actions de formation. Comment gérer les formations ? Quelles sont vos obligations ?



©Fotolia.com

Quelles sont les formations obligatoires ?

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**.

Lire aussi : [Tout savoir sur les congés payés de vos salariés en 5 questions](#)

Quels sont les droits des salariés en matière de formation ?

Le projet de transition professionnelle remplace le congé individuel à la formation (CIF)

Depuis le 1^{er} janvier 2019 le congé individuel à la formation (CIF) a été supprimé et remplacé par le projet de transition professionnelle qui 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 vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs

[Pour tout savoir sur le projet de transition professionnelle](#)

À savoir

Les CIF engagés avant le 31 décembre 2018 seront maintenus jusqu'au 31 décembre 2019.

Mobilisation du compte personnel de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les salariés disposent d'un nouveau compte, appelé [compte personnel d'activité](#). Ce compte comprend le **compte personnel de formation (CPF)**, le compte prévention pénibilité (CPP) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte personnel de formation, qui a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Pour en savoir plus sur le [compte personnel d'activité \(CPE\) et le compte personnel de formation \(CPF\)](#).

Lire aussi : [Informez vos salariés du nouveau compte personnel d'activité](#)

Validation des acquis de l'expérience

La [validation des acquis de l'expérience](#) 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

La [reconversion ou la promotion par alternance](#) (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](#)
- 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](#). Les formations effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel

Un 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.

À l'issue de cet entretien, un compte-rendu est rédigé et une copie doit être remise au salarié.

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
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lire aussi : [Chef d'entreprise, vous aussi vous pouvez vous former !](#)

En savoir plus

- [Sur le site de la chambre de commerce et d'industrie de France](#)
- [Sur le site du ministère du travail](#)
- [Sur le site service-public.fr](#)

Information aux entreprises : Parution de 3 décrets sur la réforme de l'Oeth

Trois décrets concernant la réforme de l'Oeth* ont paru au journal officiel du 28 mai 2019.

Le premier est relatif aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord. Le second concerne la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés ; le troisième fixe les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les trois textes entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

**Obligation d'emploi des travailleurs handicapés*

[Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019](#) relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord agréé

[Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019](#) relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

[Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019](#) fixant les modalités de calcul de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés