

Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

Vérifié le 15 mai 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre),
Ministère chargé du travail

En matière de formation professionnelle, l'employeur a plusieurs obligations à l'égard des salariés qu'il emploie, notamment : la participation au financement de la formation, l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi et l'entretien professionnel bisannuel.

Participation au financement de la formation du personnel

L'employeur doit participer au financement des actions de formation continue de son personnel et des demandeurs d'emploi, en payant une taxe annuelle dont le montant dépend du nombre de salariés.

Cela concerne tous les employeurs, quels que soient le nombre de salariés, la nature de l'activité ou le statut juridique (entreprise individuelle ou société) y compris les associations.

Seuls l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif ne sont pas concernés.

Calcul et déclaration de la taxe annuelle pour participation à la formation professionnelle continue

Plan de formation

L'employeur doit permettre l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail et le développement des compétences, notamment par un plan de formation (actions de formation, bilan de compétences, notamment).

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

Certaines conventions collectives imposent des formations.

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

Chaque année, l'employeur doit soumettre le plan de formation aux représentants du personnel. À partir de 11 salariés, il le soumet au comité social et économique

(CSE) qui regroupe les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Entretien professionnel

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.