

Les obligations de l'employeur en matière de formation

> Obligation de former

Qu'est-ce qu'une formation obligatoire, comment les identifier, et où peut-on trouver les critères qui les définissent ?

C'est l'article L. 6321-2 du code du travail qui définit l'action de formation dite obligatoire :

« Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. »

Il n'existe pas de liste officielle des formations obligatoires. Compte tenu de la définition mentionnée ci-avant, la qualification de formation obligatoire dépend du secteur d'activité et des fonctions occupées par le salarié.

L'identification des formations obligatoires doit donc se faire au cas par cas, au regard de la réglementation applicable aux fonctions occupées par les salariés.

Qu'entend-on par formation de sécurité obligatoire ?

Il peut s'agir :

- De l'obligation de l'employeur d'assurer une formation pratique et appropriée à la sécurité de ses salariés, selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs (articles L. 4141-2 et suivants du code du travail).
- D'obligations spécifiques de formation en matière de sécurité pour la tenue d'un poste déterminé, ce qui rejoint alors la définition de la formation obligatoire (article L. 6321-2 du code du travail ; cf 1.)

Une formation non obligatoire est-elle forcément une action de développement des compétences ?

Non, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ne constituent pas des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2.

En revanche il s'agit d'une obligation de l'employeur (article L. 6321-1 du code du travail).

Les notions d'obligations sont-elles les mêmes pour les entreprises et les associations ?

Oui, les dispositions du code du travail s'appliquent à tous les employeurs de droit privé, et de la même manière aux entreprises et aux associations du moment qu'elles emploient des salariés de droit privé.

Une clause liée à la formation doit-elle figurer dans le contrat de travail ?

Il n'est pas obligatoire de prévoir une clause relative à la formation professionnelle dans les contrats de travail des salariés. Cela peut être pertinent en fonction des cas.

FAQ

Les obligations de l'employeur en matière de formation

Nouvelle obligation d'information sur les droits à la formation

Quels salariés sont concernés par l'obligation d'information sur les droits à la formation ?

Tous les salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD de tout type, temps partiel) sont concernés par cette obligation d'information.

Sont seulement écartés les CDD à temps partiel dont la durée de travail n'excède pas trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines et pour lesquels l'employeur et le salarié utilisent le chèque emploi-service universel (CESU) (article L. 1271-5 du code du travail).

Comment le salarié doit-il en être informé ?

Le code du travail prévoit que l'employeur remet au salarié un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail (article L. 1221-5-1).

Les dispositions réglementaires précisent que l'employeur adresse les informations concernées sous format papier, par tout moyen conférant date certaine (article R. 1221-39).

Il peut également les adresser sous format électronique, sous réserve que :

- Le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
- Les informations puissent être enregistrées et imprimées ;
- L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

L'information du salarié ne se limite pas au « droit à la formation », qui peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.

L'information porte sur les informations principales relatives à la relation de travail : lieu de travail, poste, fonctions, date d'embauche, période d'essai, rémunération, congés payés, rupture du contrat, durée de travail ... (article R. 1221-34).

Dès lors ces informations peuvent tout à fait figurer au sein du contrat de travail. Elles peuvent aussi figurer dans un autre document type annexe sous réserve de pouvoir établir la date de cette transmission.

Aussi, certaines des informations doivent être communiquées individuellement au salarié au plus tard le 7^e jour calendaire après l'embauche ; et les autres informations au plus tard un mois à compter de la même date.

Cette information peut-elle consister en un renvoi vers les informations contenues sur le site intranet ?

Les informations pourront figurer sur l'intranet de manière complémentaire, mais cela ne permettra pas à l'employeur de remplir son obligation vis-à-vis des salariés puisqu'il est exigé une remise de documents écrits.

Cette obligation peut faire partie de l'affichage obligatoire ?

Les informations pourront être affichées de manière complémentaire, mais cela ne permettra pas à l'employeur de remplir son obligation vis-à-vis des salariés puisqu'il est exigé une remise de documents écrits.

Le passeport de prévention

Où peut-on trouver le passeport de prévention ?

Le passeport prévention est accessible via Mon Compte Formation, sur le site internet moncompteformation.gouv.fr ou l'application mobile.

Sous quel délai le passeport de prévention sera-t-il effectif ?

Le passeport de prévention est actuellement accessible en « version Beta », il s'agit d'une version d'essai avant son déploiement à grande échelle. Il sera déployé de manière pleinement effective au cours de l'année 2024.

FAQ

< Les obligations de l'employeur en matière de formation >

Le passeport de prévention doit-il être mis en place par l'employeur ou par le salarié ?

Le passeport de prévention est mis en place et géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Il s'agit d'un dispositif personnel du salarié, qui lui est accessible via son espace personnel Mon compte formation.

Le salarié peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité,

Les employeurs auront accès à un espace dédié leur permettant de déclarer et centraliser toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs salariés, ainsi que des services associés pour améliorer leur suivi (formation arrivant à expiration, formation à renouveler...).

Qui complète le passeport ?

L'employeur renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Les organismes de formation renseignent le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent. Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

Quelles sont les sanctions si le passeport prévention n'est pas complété ?

Aucune sanction n'est prévue par le code du travail.

Le passeport de prévention est-il prévu pour les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Les formations organisées dans le cadre du plan relatives à la santé et à la sécurité au travail doivent être inscrites au sein du passeport.

Pour les formations non obligatoires qui devra remplir le passeport ?

Le passeport est rempli par l'employeur ou le salarié, selon la personne à l'initiative de la formation, ou par l'organisme de formation (cf. 5.).

A partir de quand la formation peut-elle être inscrite sur le passeport ?

Le passeport pourra être alimenté une fois que cette fonctionnalité sera effective.

Ont vocation à être inscrits au passeport les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (article L. 4141-5 du code du travail).

Ils pourront donc être inscrits dès l'obtention.

Une fois le passeport effectif, seront d'abord intégrées les formations transférables c'est-à-dire celles qui peuvent être transférées aisément d'une entreprise à une autre, notamment les formations en santé-sécurité visées par le code du travail (formations obligatoires spécifiques) et réalisées par des organismes de formation externes ou réalisées en interne par l'entreprise.

L'alimentation du passeport de prévention ne concernera pas les formations qui ont été dispensées avant sa mise en œuvre effective ; mais le travailleur pourra y intégrer les formations suivies antérieurement.

La formation doit-elle obligatoirement être délivrée par un organisme de formation ?

Non, il peut également s'agir de formations dites internes organisées par l'employeur. Dans ce cas, il revient à l'employeur de renseigner le passeport.

Y a-t-il une durée minimale de formation ?

Il n'y a pas de durée minimale de formation du moment qu'il s'agit effectivement d'une action de formation au sens des dispositions du code du travail.

A noter que le passeport recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur (article L. 4141-5 du code du travail) et non pas les formations en tant que telles.

Les obligations de l'employeur en matière de formation

> Le plan de développement des compétences

Les formations non obligatoires hors temps de travail peuvent-elles être inscrites sur le plan de développement des compétences (PDC) ?

Oui, les formations non obligatoires (au sens de L. 6321-2 du code du travail) à réaliser en toute ou partie hors temps de travail peuvent être inscrites sur le PDC, sous réserve de respecter la durée maximale de formation hors temps de travail prévue par la loi ou un accord collectif.

Qu'en est-il des temps de trajet pour se rendre en formation ?

Lorsque la formation est organisée sur le temps de travail du salarié, les temps de trajet répondent aux mêmes règles que les temps de trajet vers ou depuis le lieu de travail.

Si la formation non obligatoire est suivie en dehors du temps de travail, quelles sont les obligations de prise en charge de l'employeur : frais d'inscription, frais de déplacement (repas, hébergement...) ?

L'employeur n'a aucune obligation de financer une formation souhaitée par le salarié s'il n'est pas à l'initiative de celle-ci et que cette dernière n'est pas réalisée sur le temps de travail.

Est-ce que l'employeur peut refuser une formation demandée par un salarié ?

Il n'y a aucune obligation pour l'employeur de financer une formation souhaitée par le salarié.

L'établissement du plan de développement des compétences et le financement des formations relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

Aussi, l'organisation de formations de développement des compétences est une faculté pour l'employeur (article L. 6321-1 du code du travail).

Les formations réalisées en interne sans recours à un organisme de formation externe sont-elles reconnues ?

Dès lors que la formation réalisée en interne correspond à la définition d'une action de formation, celle-ci peut être réalisée par l'employeur en interne et reconnue en cette qualité. Toutefois, la prestation de certaines actions de formation, notamment liées à la santé et sécurité au travail nécessite des habilitations et/ou agrément.

Quelles sont les obligations post-formation de l'employeur qui a accepté de financer ou de co-financer une formation qualifiante pour un salarié ?

Il n'y a pas d'obligation particulière. Les éventuels impacts sur la rémunération, la qualification ou les fonctions du salarié devront être discutés ensemble avant le départ en formation.

L'employeur peut-il intégrer les formations obligatoires dans le PDC ?

Oui, l'employeur peut tout à fait prévoir les formations obligatoires dans le plan de développement des compétences. Cet outil a vocation à permettre à l'employeur de respecter ses obligations en matière de formation et à réunir l'ensemble des formations organisées et financées par lui.

Comment faire si les formations obligatoires ne peuvent pas se faire sur le temps de travail ? (Travail perlé ou travail de nuit).

Il est possible pour l'employeur de proposer au salarié de suivre cette formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an avec l'accord du salarié. Cette durée peut être augmentée par accord collectif.

Dans le cadre de l'AFEST, le tuteur peut-il être désigné en interne à l'organisation ou doit-il être extérieur à l'organisation ?

L'article D. 6313-3-2 du code du travail n'impose pas expressément le recours à un prestataire déclaré en qualité d'organisme de formation, le formateur peut être interne ou externe.

Les obligations de l'employeur en matière de formation

Que faire si un salarié refuse une formation nécessaire à ses missions ou non obligatoire ?

Le refus de suivre une formation sur le temps de travail, qu'elle soit obligatoire ou non, peut constituer un acte d'insubordination et constituer une faute. Il convient de conserver les preuves de ce refus. De même, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le salarié ne pourra pas se prévaloir du manque de formation.

Si le salarié mobilise son CPF pour une formation hors temps de travail, l'employeur peut-il limiter cette formation hors temps de travail à 30 heures ?

Voici les règles prévues par le code du travail :

- D'une part, pour le suivi de formations à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement de compétences : limitation des formations non-obligatoires à 30 heures par an, en l'absence d'accord (article L. 6321-6 du code du travail)
- D'autre part, pour la mobilisation de son CPF par le salarié : celui-ci peut utiliser son CPF pour suivre une formation en dehors du temps de travail sans aucune limitation de durée. Il n'a pas non plus à informer son employeur lorsque la formation est suivie dans le cadre du CPF en intégralité en dehors de son temps de travail.

Les formations PSC1 ou manipulation d'extincteur doivent-elles faire partie du PDC ?

Toutes les formations organisées à l'initiative de l'employeur ont vocation à faire partie du plan de développement des compétences.

Les formations en matière de sécurité peuvent donc y être inscrites.

Lors de la communication du PDC au CSE, l'employeur a-t-il l'obligation de transmettre le PDC avec le détail nominatif de chaque salarié ?

Non, l'employeur n'est pas tenu d'une telle obligation. Toutefois, à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur a effectivement l'obligation de mettre à disposition les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 300 salariés l'employeur renseigne dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), le bilan des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Un salarié dont la formation n'a pas été retenue sur le PDC demande de la faire avec son CPF. Est-il possible de refuser ?

Non, le salarié mobilise son CPF à son initiative et comme il le souhaite (article L. 6323-2 du code du travail). Il n'a pas à en informer son employeur.

L'employeur ne peut s'opposer à ce que le salarié utilise son CPF.

Ce n'est que lorsque le salarié souhaite suivre sa formation en tout ou partie sur temps de travail qu'il doit solliciter de son employeur une autorisation d'absence selon certains délais (60 jours calendaires avant le début de la formation si elle a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours si elle a une durée d'au moins 6 mois. L'employeur doit alors répondre par écrit dans un délai de 30 jours calendaires, à défaut de quoi l'autorisation est réputée acceptée (article L. 6323-17 du code du travail).

Attention, lorsque la formation est réalisée dans le cadre du CPF en tout ou partie sur temps de travail, l'employeur assure le maintien de rémunération du salarié pour les périodes concernées.

Les obligations de l'employeur en matière de formation

> L'entretien professionnel

Le passeport de prévention

L'entretien professionnel et l'entretien individuel, est-ce la même chose ?

Non, il ne faut surtout pas confondre les deux. L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié (article L. 6315-1 du code du travail).

Un salarié peut-il refuser un entretien professionnel obligatoire s'il concerne l'évaluation de son travail ?

Oui, puisque l'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel étant un droit pour le salarié, il peut apparaître délicat de le contraindre ou de le sanctionner en cas de refus.

En revanche, il conviendra de se ménager la preuve de ce que les entretiens ont bien été proposés et organisés par l'entreprise, et n'ont pas eu lieu en raison des refus répétés et injustifiés du salarié

Peut-on faire à la suite l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel et faire deux comptes-rendus distincts ?

Les deux entretiens peuvent avoir lieu le même jour mais doivent impérativement être distincts avec des temps dédiés. Ils devront également faire l'objet de deux comptes-rendus distincts.

Qui est en charge de cet entretien ?

Le code du travail ne précise pas par qui l'entretien professionnel doit être organisé, ce qui laisse aux entreprises le choix de recourir aux personnes adaptées : il peut s'agir de la direction, du responsable hiérarchique ou bien du service des ressources humaines.

Comment mesurer la période des 6 ans pour les salariés présents avant 2014 ?

L'article L. 6315-1 du code du travail qui prévoit l'entretien professionnel est entré en vigueur le 7 mars 2014. Il convient donc d'apprécier la périodicité de deux ans :

- à partir de cette date pour les salariés présents dans l'entreprise à ce moment-là.
- à partir de leur embauche pour les salariés entrés dans l'entreprise après cette date.

S'il y a plusieurs contrats successifs (ou non) qui ont abouti à un CDI, quelle date doit-on prendre en compte (la date de la première entrée dans l'entreprise ou la date de début du dernier contrat) ?

Il convient de prendre en compte la date de la première entrée dans l'entreprise. En effet, la périodicité de deux ans de l'entretien professionnel s'apprécie par rapport à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le bénéfice de l'entretien professionnel n'est pas limité aux salariés en CDI.

Avec la tolérance COVID qui a repoussé les dates butoirs, quel est l'impact sur l'anniversaire des 2 ans et de la date du bilan à 6 ans ?

En raison de la crise Covid, les entretiens professionnels prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 ont pu avoir lieu jusqu'au 30 juin 2021 (Ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020).

Le Ministère du travail a précisé qu'il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien d'état des lieux pour déterminer l'échéance du prochain entretien professionnel (Questions-réponses L'entretien professionnel, mis à jour du 30/09/2022).

FAQ

Les obligations de l'employeur en matière de formation

L'entretien professionnel doit-il obligatoirement avoir lieu tous les 2 ans ? Un autre rythme est-il possible ? Faut-il nécessairement un accord collectif pour cela ?

L'article L. 6315-1 du code du travail prévoit qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir une périodicité différente.

Aucun autre aménagement n'est prévu, de sorte qu'un rythme différent ne peut être prévu que par un tel accord collectif. A défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la périodicité biennale doit être respectée.

Y a-t-il des accords de branche qui peuvent prévoir des entretiens professionnels « espacés » de plus de 2 ans. Par exemple tous les 3 ans ?

Oui tout à fait, c'est une possibilité prévue par le code du travail comme indiqué au point précédent. En pratique, certains accords de branche ont effectivement prévu cette mesure.

Dans l'hypothèse d'un entretien professionnel à échéance tous les 6 ans fixé par accord d'entreprise, faut-il réaliser un bilan ?

L'entretien faisant un état des lieux à 6 ans est toujours obligatoire, et ne peut être modifié par accord collectif.

Formation

La participation à des congrès peut-elle être valorisée comme formation ?

Ne peut être valorisée comme une formation qu'une action répondant aux conditions de l'action de formation prévues par les articles L. 6313-2 et suivants du code du travail, et qui est définie comme un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Généralement, la simple participation à un congrès n'est pas qualifiée d'action de formation.

Pouvons-nous valoriser des formations de moins de 7 heures ?

Il n'y a pas de durée minimale dès lors qu'il s'agit bien d'une action de formation au sens des dispositions du code du travail (cf. point précédent).

Est-ce que les formations réalisées par un membre l'équipe (donc en interne) valident également cette obligation de formation tous les 6 ans ?

Une formation interne peut être valorisée comme une action de formation non obligatoire, sous réserve qu'il s'agisse bien d'une action de formation.

Que se passe-t-il si le salarié ne souhaite pas suivre la formation proposée/imposée ?

L'organisation de formations par l'employeur relève de son pouvoir de direction et le salarié est en principe (sauf motif valable) supposé suivre les formations organisées et financées par l'employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

En cas de refus ou d'absence injustifiés, une sanction disciplinaire pourrait être prise à l'encontre du salarié (à noter qu'un arrêt maladie constitue une absence justifiée).

Par ailleurs, dans le cadre de l'entretien professionnel et afin d'éviter d'avoir à verser l'abondement au CPF, il conviendra de se ménager la preuve de ce que les formations ont bien été proposées et organisées par l'entreprise, et n'ont pas eu lieu en raison des refus répétés et injustifiés du salarié.

Les formations non obligatoires doivent-elles être obligatoirement certifiées Qualiopi ?

Non, la certification Qualiopi est exigée des organismes de formation seulement pour pouvoir obtenir une prise en charge de leurs actions par un financeur de la formation professionnelle (OPCO, Caisse des dépôts, Pôle emploi, ATPPro ...).

Des actions de formation peuvent être valablement suivies par des salariés auprès d'organismes de formation déclarés qui ne détiennent pas la certification Qualiopi. Elles peuvent être valorisées au titre du suivi de formations non obligatoires dans le cadre de l'entretien professionnel.

FAQ

< Les obligations de l'employeur en matière de formation >

Peut-on considérer qu'une formation demandée par un salarié via son CPF ou dans le cadre du projet de transition professionnelle valide la formation non obligatoire tous les 6 ans ?

Cela suppose à minima que l'employeur participe au financement de la formation.

Le questions-réponses du Ministère du travail dédié à l'entretien professionnel indique que le cofinancement d'une action de formation sur le CPF du salarié permet de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » si les conditions suivantes sont respectées :

- La mobilisation de son CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail ;
- Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'un projet de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF ;
- La formation est réalisée au cours de la période évaluée lors de l'entretien d'état des lieux ;
- L'employeur devra être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation.

Pour les salariés multi employeurs, chaque employeur doit-il proposer des formations non obligatoires ?

Oui, compte tenu de la rédaction l'article L. 6315-1 du code du travail il s'agit d'une obligation qui pèse sur chaque employeur.

Est-il suffisant d'envoyer une fiche de demande de formation aux salariés une fois par an ?

Non, cela ne suffit pas dans le cadre de l'entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif. Il faut que le salarié ait suivi au moins une formation non obligatoire.

Le fait que le salarié ne demande aucune formation ne libère par son employeur de l'obligation d'organiser au moins une formation sur la période de 6 ans.

Entretiens au retour de certaines absences

Les salariés à temps partiel sont-ils concernés ?

La période d'activité à temps partiel au retour de laquelle le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel concerne uniquement le passage à temps partiel faisant suite au congé maternité ou d'adoption dit « Congé parental d'éducation à temps partiel » (prévu par l'article L. 1225-47 du code du travail).

Quelle doit être la durée d'un arrêt de longue maladie pour qu'un entretien professionnel soit organisé au retour du salarié ?

L'arrêt longue maladie est l'arrêt de travail d'une durée supérieure à 6 mois.

Quel est le délai entre la reprise du salarié et l'entretien professionnel ?

Le code du travail ne prévoit pas le délai dans lequel cet entretien doit se tenir au retour du salarié.

A noter que l'entretien peut être organisé, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Qui sont les salariés concernés par l'entretien suite à un mandat syndical ?

Est visé le mandat syndical ; tout salarié ayant été investi d'un mandat syndical doit donc se voir proposer un entretien professionnel.

FAQ

< Les obligations de l'employeur en matière de formation >

Sanction

Quelles sont les conséquences pour l'employeur s'il ne réalise pas les entretiens professionnels ?

Le salarié peut réclamer à son employeur les entretiens auxquels il a droit si ceux-ci ne sont pas organisés spontanément par l'employeur.

Le fait de ne pas avoir organisé les entretiens professionnels expose l'employeur (entreprise à partir de 50 salariés uniquement) à devoir financer un abondement au CPF du salarié d'un montant de 3000€ à l'issue de l'état des lieux récapitulatif des 6 ans.

Les 3000 euros sont-ils ajoutés au CPF même si le compte a atteint son plafond ?

Cet abondement spécifique n'est pas pris en compte dans le plafond maximal d'alimentation du CPF fixé à 5 000 € ou 8 000€. Le salarié bénéficiera donc de l'abondement même si ce plafond est atteint.

Le versement doit-il être effectué automatiquement à la Caisse des Dépôts si l'on constate que tous les entretiens n'ont pas été réalisés ?

En principe, l'employeur qui constate qu'il n'a pas respecté ses obligations dans le cadre de l'entretien professionnel lors de l'état des lieux des 6 ans doit verser spontanément l'abondement du pour chaque salarié concerné.

Qui est en charge de contrôler le respect de cette obligation ?

Le respect de ses obligations par l'employeur peut être contrôlé par l'Inspection du travail, et vérifié par les institutions représentatives du personnel, les délégués syndicaux et les salariés concernés.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont-elles soumises à des sanctions

L'abondement de 3000 € au CPF de chaque salarié concerné n'est pas dû par ces entreprises.

En revanche, l'organisation des entretiens professionnels demeure une obligation par toutes les entreprises et le salarié pourrait solliciter la réparation du préjudice subi du fait de l'absence d'entretien devant la juridiction prud'homale.

FAQ

< Les obligations de l'employeur en matière de formation >

> Contributions financières obligatoires

Le seuil de 11 salariés se réfère-t-il aux personnes physiques ou aux équivalents temps plein (ETP) ?

L'effectif de 11 salariés s'entend par « équivalent temps plein ». Ainsi, les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus. (Articles L. 130-1 et R130-1, II° du code de la sécurité sociale et L. 6331-1 A, L. 6331-1 et L. 1111-2, 3° du code du travail).

> Information et consultation du CSE

Le CSE, dans les entreprises de plus de 300 salariés, peut-il prévoir de ne pas mettre en place de commission formation ?

Non, en l'absence d'accord (article L. 2315-45) dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation (article L. 2315-49).

Ces sujets nécessitent-ils un accord ou avis de la commission ?

La commission formation est chargée :

- De préparer les délibérations du comité sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Aussi, la commission de la formation est :

- consultée sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle continue, et de la validation des acquis de l'expérience.
- informée des possibilités de congé qui ont été accordées aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ainsi que des résultats obtenus.

Les obligations de l'employeur en matière de formation

> Questions diverses

Quelle est la liste des motifs discriminatoires ?

Les motifs discriminatoires qui ne peuvent motiver une mesure à l'encontre d'un salarié, notamment en matière de formation, sont prévus par l'article L. 1132-1 du code du travail : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou son état de santé, sa perte d'autonomie ou son handicap, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Peut-on avoir plus d'informations sur l'accès au CEP gratuit ?

Le Conseil en évolution professionnelle est un service gratuit mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation, afin de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Il a pour objet :

- L'accompagnement de la personne dans la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.
- La facilitation de l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Des informations sont disponibles sur le site mon-cep.org, qui permet notamment d'identifier l'opérateur intervenant dans la région.

Un employeur peut-il cofinancer une formation dans le cadre du PTP ?

Oui, une formation dans le cadre du projet de transition professionnelle peut être cofinancée par l'employeur (article R. 6323-14-4 du code du travail).

Un salarié peut-il faire une formation qu'il finance via son CPF pendant son temps de travail ?

Lorsque le salarié souhaite suivre sa formation financée par son CPF en tout ou partie sur temps de travail, il doit solliciter de son employeur une autorisation d'absence selon certains délais (60 jours calendaires avant le début de la formation si elle a une durée inférieure à 6 mois, et 120 jours si elle a une durée d'au moins 6 mois).

L'employeur doit alors répondre par écrit dans un délai de 30 jours calendaires, à défaut de quoi l'autorisation est réputée acceptée (article L. 6323-17 du code du travail).

Lorsque la formation est réalisée dans le cadre du CPF en tout ou partie sur temps de travail, c'est l'employeur qui finance le maintien de rémunération du salarié pour les périodes concernées.

Avez-vous des informations sur les nouvelles modalités des VAE ?

Vous pouvez consulter le [replay de notre webinar dédié](#) à la VAE pour obtenir toutes les informations.

< Les obligations de l'employeur en matière de formation >

> Focus secteur de la santé

Avez-vous un modèle de fiche pour la VAE, le CEP et le CPF ?

Oui, ces documents sont disponibles sur [notre rubrique outils](#).

Les IDE travaillant en jours perlés, peut-on leur imposer des formations qui ne sont pas entièrement programmées pendant leur temps de travail ?

La loi avenir professionnel fait la distinction entre les formations dites « obligatoires » et celles dites « non obligatoires »

- Les actions de formation obligatoires sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération ;
- Les actions de formation non obligatoires peuvent se dérouler pendant le temps de travail sauf si un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, définit les actions pouvant se dérouler tout ou partie hors du temps de travail. En l'absence d'accord collectif, les actions de formation peuvent se dérouler tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du temps de travail pour les salariés au forfait jours ou heures.

Les formations DPC pour les médecins, aides-soignants et infirmiers sont-elles obligatoires ?

Oui, tous les 3 ans pour les professionnels exerçant en métropole et dans les départements d'outre-mer suivants ; la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte et la Réunion.

Une formation « gratuite » peut-elle figurer au DPC ?

Oui, s'il s'agit d'une action de DPC publiée sur le site de l'[Agence nationale du DPC](#).