

LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ

La formation professionnelle tout au long de la vie est un droit reconnu à chaque salarié afin de permettre à ce dernier de continuer à se former pour améliorer ou acquérir des compétences¹. À ce titre, l'employeur a une obligation d'adapter les salariés à une évolution de leur poste de travail, mais aussi de maintenir leur employabilité générale², c'est-à-dire leur capacité à évoluer de façon autonome sur le marché du travail.

■ Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a deux obligations en matière de formation :

- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il s'agit de former le salarié pour les besoins de l'entreprise, lorsque son emploi évolue.
- Veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard de l'évolution générale des emplois, des technologies et des organisations. Il s'agit de s'assurer que le salarié évolue avec le marché du travail, de manière à lui permettre d'occuper son emploi, y compris dans une autre entreprise.

■ Quels types de formation sont concernés ?

Afin de satisfaire à son obligation générale de maintien de l'employabilité, l'employeur peut mettre en œuvre plusieurs types de formation :

- Les actions de formation d'adaptation au poste : ce sont toutes les formations nécessaires pour permettre au salarié de continuer à exercer son emploi, lorsque celui-ci évolue (nouveau logiciel, ou machine...).

A NOTER

Ces formations sont obligatoires et doivent se dérouler sur temps de travail².

- Les actions de formations dites « *obligatoires*³ » : ce sont toutes les formations nécessaires à l'exercice d'une fonction (diplôme, certification...) et qui sont expressément prévues par une convention, une loi ou un règlement.

A NOTER

Ces formations se déroulent obligatoirement sur le temps de travail, elles constituent un temps de travail effectif et la rémunération du salarié est maintenue. Le refus du salarié de suivre ce type de formation est fautif⁴.

- Les actions de formation dites « *non obligatoires*⁵ ». Ce sont toutes les autres formations visant au maintien de l'employabilité globale des salariés sur le marché du travail.

A NOTER

Ces formations se déroulent, en principe, sur le temps de travail et constituent également un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de la rémunération.

Cependant, un accord collectif ou l'accord écrit du salarié peuvent permettre à l'employeur de dispenser ces formations en dehors du temps de travail, dans une limite horaire. Dans ce cas, le refus du salarié d'effectuer la formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement⁶.

■ Quels moyens de contrôle du respect de cette obligation ?

Chaque salarié bénéficie, quelle que soit la taille de son entreprise, d'un entretien professionnel obligatoire⁷ de suivi, tous les deux ans. Cet entretien est l'occasion pour le salarié d'évoquer ses projets de formation et de qualification.

Un entretien « *état des lieux* » doit également avoir lieu tous les 6 ans, permettant ainsi de vérifier que le salarié a bénéficié des entretiens bisannuels et d'au moins une action de formation non obligatoire⁸. À défaut, des sanctions peuvent être appliquées à l'encontre de l'employeur⁹.

¹ Art. L.6311-1 du Code du travail.

² Art. L.6321-1 du Code du travail.

³ Art. L.6321-2 du Code du travail.

⁴ Cass. Soc. 13 février 2008, n°06-43.785.

⁵ Art. L.6321-6 du Code du travail.

⁶ Art. L.6321-7 du Code du travail.

⁷ Art. L.6315-1 du Code du travail.

⁸ Art. L.6323-13 du Code du travail.

⁹ Art. R.6323-3 du Code du travail (abondement correctif de 3 000 € versé sur le compte personnel de formation du salarié, lui permettant de se former, à son initiative, sur son temps personnel).