

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Un employeur peut-il s'opposer à la demande de formation de son salarié ?

Oui, dans la plupart des cas, l'employeur peut refuser ou encore reporter la formation. Ce n'est pas le cas dans le cadre du compte personnel de formation hors temps de travail.

Attention

Le salarié doit toujours respecter certaines formalités et délais pour effectuer sa demande.

Conditions d'acceptation d'une formation

Catégorie	Accord ou non de l'employeur
<u>Plan de développement des compétences</u>	L'employeur est libre d'accepter ou non la demande de formation prévue par le plan. En pratique celle-ci est rarement refusée.
<u>Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)</u>	L'employeur peut refuser le bénéfice d'une Pro-A. En effet, unavenant au contrat de travail doit être signé par l'employeur et le salarié.
<u>Compte personnel de formation (CPF)</u>	Pendant le temps de travail , le salarié doit obtenir l'accord de son employeur. Hors temps de travail , le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur. L'employeur accepte la demande de formation si les 3 conditions suivantes sont réunies : Le salarié justifie d'une ancienneté suffisante La demande est faite dans les temps La demande contient les mentions obligatoires.
<u>Projet de transition professionnelle (PTP)</u>	Cependant , il peut reporter la formation. C'est le cas s'il estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de 9 mois. L'employeur peut refuser la demande si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence. L'employeur doit donner son accord à la demande de formation.
<u>Congé de formation des conseillers prud'homaux</u>	L'employeur peut reporter ou refuser la demande du salarié pour raisons de nécessité de service ou d'effectifs (exemple : l'absence du salarié serait préjudiciable pour l'entreprise) faite pour un des congés suivants : <u>Congé de formation d'un salarié membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail</u> <u>Congé de formation d'un animateur ou cadre de jeunesse</u> <u>Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale</u> .
Attention	
<u>L'accès à la formation des agents publics</u> (fonctionnaire et contractuel) est régi par des règles spécifiques.	
Formation des salariés du secteur privé	
Dispositifs d'accès à la formation	
<u>Plan de développement des compétences (ex-plan de formation) pour un salarié</u>	
<u>Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour un salarié (secteur privé)</u>	
<u>Compte personnel de formation (CPF)</u>	
<u>Conseil en évolution professionnelle (CEP)</u>	
Congés et absence pour formation	
<u>Bilan de compétence</u>	
<u>Projet de transition professionnelle (PTP)</u>	
<u>Congé de formation d'un conseiller prud'homal</u>	
<u>Congé de formation d'un membre du CSE en santé, sécurité et conditions de travail</u>	
<u>Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse pour un salarié</u>	
<u>Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)</u>	
Validation des acquis de l'expérience	
<u>Validation des acquis de l'expérience (VAE)</u>	

Questions – Réponses



- Un salarié en arrêt de travail peut-il suivre une formation ?
- Un salarié en formation garde-t-il ses droits à congés payés et à l'ancienneté ?
- Quels sont les différents dispositifs de formation du salarié du secteur privé ?

Toutes les questions réponses

Où s'informer
?

- Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F14039>