



Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont des obligations en matière de formation professionnelle qui se traduisent notamment par le versement d'une contribution. Celle-ci est assise sur la masse salariale (M.S.) et son pourcentage varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Mais les obligations ne sont pas uniquement financières, elles concernent également la formation des salariés.

Deux obligations :

Une contribution obligatoire fixée à :

- 0,55% de la M.S dans les entreprises de moins de 10 salariés
- 1,05% de la M.S dans les entreprises de 10 à moins de 20 salariés
- 1,60% de la M.S. dans les entreprises de plus de 20 salariés

Les entreprises à partir de 10 salariés peuvent imputer directement sur cette contribution certaines dépenses de formation, mais une partie de la contribution est obligatoirement versée à des organismes de formation (OPCA). Cette contribution est un minimum qui est dû même si aucune formation n'est réalisée. Par contre, les entreprises ayant une politique de formation très active explosent très vite ces pourcentages et peuvent consacrer plus de 5% de leur masse salariale à la formation. Il existe des mesures atténuant le franchissement des seuils de 10 et 20 salariés.

L'adaptation au poste de travail :

L'employeur a l'obligation d'assurer par la formation l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en veillant à ce qu'ils conservent leur capacité à occuper leur emploi. C'est le cas par exemple, lors de l'installation de machines plus complexes qui nécessitent plus de technicité. Si l'employeur ne fait rien, il ne peut par la suite sanctionner le salarié pour insuffisance professionnelle.