

## *Y a-t-il un droit à la formation continue?*

**On le sait: la formation professionnelle individuelle est essentielle pour réussir. La vie professionnelle actuelle, sujette à d'incessants changements et évolutions, nécessite une formation continue bien ciblée. Le point sur les droits et les devoirs des employeurs et des employés en la matière.**

Pour pouvoir suivre les incessantes mutations de la vie professionnelle actuelle, il est indispensable de suivre des formations continues qui collent parfaitement à la profession. Mais quels sont les droits et les devoirs des employeurs et des employés en la matière?

### **Formation continue au sein de l'entreprise**

Normalement, l'employeur prend en charge tous les coûts relatifs aux formations continues à des fins professionnelles dispensées dans le cadre de l'entreprise. L'employé est tenu de suivre les formations en entreprise et celles ordonnées par son employeur. Le temps consacré à ces formations est considéré comme du temps de travail, selon la loi fédérale sur le travail. Le salaire versé durant ce temps de formation correspond à celui défini par les dispositions contractuelles de travail. Si les deux parties ne prévoient rien de particulier, l'employé reçoit son salaire habituel lorsqu'il suit une formation en entreprise ou ordonnée par son employeur.

Il est recommandé de conclure un accord spécial si la formation en entreprise ou ordonnée par l'employeur oblige l'employé à effectuer des heures supplémentaires. L'employeur devrait alors être prêt à compenser pleinement les heures supplémentaires effectuées par l'employé. Si des raisons propres à l'entreprise empêchent l'établissement d'un tel ac-

cord, les heures supplémentaires effectuées à des fins de formation professionnelles doivent être rétribuées avec une majoration de 25 %. En pratique, les parties conviennent cependant généralement au préalable de ne pas verser de majoration pour les heures supplémentaires effectuées à des fins de formation continue. Un tel accord ne peut être contesté d'un point de vue légal. Pour autant que les deux parties en aient convenu ensemble au préalable.

### **Formation professionnelle continue externe**

En cas de formation continue externe, il est recommandé de déterminer au préalable – en complément du contrat de travail – si et dans quelle mesure l'employé reçoit un salaire durant les heures de formation effectuées à des fins professionnelles. Autre point à régler au préalable: l'éventuelle prise en charge des frais d'écolage par l'employeur et, le cas échéant, dans quelle mesure ou sous quelles conditions. Enfin, il est également recommandé de définir au préalable si l'employeur peut exiger le remboursement des frais de formation qu'il a pris en charge au cas où les rapports de travail cesseraient durant la période de formation.