

Un salarié peut-il refuser d'être désigné formateur interne ?

Réponse courte

Oui, un salarié **peut refuser d'être désigné formateur interne** si cette mission constitue une **modification substantielle** de son contrat de travail, par exemple si elle entraîne une augmentation significative de la **charge de travail**, un changement de **qualification**, une modification de la **rémunération** ou du **temps de travail**. Dans ce cas, le **consentement exprès** du salarié est requis et son **refus est légitime** selon l'article [L.121-7](#) du Code du travail.

En revanche, si la mission de formateur interne s'inscrit dans le cadre des **fonctions habituelles** du salarié, compatibles avec sa qualification et son contrat, le refus peut être considéré comme une **insubordination**, sous réserve d'une appréciation au cas par cas. L'employeur doit donc vérifier la nature exacte de la mission et consulter le salarié avant toute désignation.

Définition

Le **formateur interne** est un salarié désigné par l'employeur pour transmettre ses **compétences**, savoir-faire ou connaissances à d'autres salariés de l'entreprise, dans le cadre d'actions de formation internes. Cette fonction peut être temporaire ou permanente, et s'ajoute généralement aux missions principales du salarié. Elle ne correspond pas à un poste distinct, mais à une **responsabilité supplémentaire** confiée par l'employeur dans une démarche de développement des compétences et de transfert de connaissances au sein de l'organisation.

Conditions d'exercice

La désignation d'un salarié comme formateur interne doit respecter le contrat de travail et la qualification professionnelle du salarié. Le tableau ci-dessous résume les conditions selon la nature de la mission.

Critère	Condition
Mission compatible avec le contrat	L'employeur peut l'imposer si elle relève des tâches prévues et de la qualification du salarié (art. L.121-1)
Modification substantielle	Consentement exprès du salarié requis si augmentation de charge, changement de qualification, modification de rémunération ou de temps de travail (art. L.121-7)
Absence de clause contractuelle	Le salarié peut refuser si aucun accord collectif ni clause ne prévoit cette mission
Refus du salarié	Légitime si la mission excède les limites des fonctions contractuelles ou entraîne une modification substantielle

Modalités pratiques

L'employeur doit informer le salarié et, le cas échéant, formaliser la mission par avenant avant toute désignation comme formateur interne.

Étape	Détail
Information préalable	Nature de la mission, durée, périodicité, modalités pratiques et impact sur les fonctions actuelles
Avenant au contrat	Obligatoire si adaptation des horaires, mobilité géographique, augmentation de la charge de travail ou responsabilité accrue
Refus légitime	Si la mission excède les fonctions contractuelles ou constitue une modification substantielle
Droit à l'information	Le salarié doit être informé des conséquences de la mission sur son poste

Pratiques et recommandations

Consulter le salarié avant toute désignation comme formateur interne est une étape indispensable pour prévenir les litiges. L'employeur doit **formaliser l'accord par écrit**, notamment en cas de modification des conditions de travail, et prévoir une formation préalable du salarié à la pédagogie ou à la transmission des compétences.

En cas de refus, **ne pas sanctionner** sans avoir examiné la nature exacte de la modification proposée. L'employeur doit **recueillir les raisons** du refus du salarié et **évaluer** si la mission constitue une modification substantielle au sens de l'article [L.121-7](#).

Documenter la démarche est essentiel : un accord écrit sur la mission, une description précise des nouvelles responsabilités et l'impact sur le poste actuel doivent être conservés pour prévenir tout contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Régime général du contrat de travail — encadrement des fonctions et obligations du salarié
Art. L.121-7	Modification substantielle du contrat — toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle doit être notifiée sous peine de nullité

Avant de proposer à un salarié de devenir formateur interne, il est essentiel de vérifier si cette mission relève de ses fonctions contractuelles et d'obtenir son accord écrit en cas de modification substantielle. Le dialogue et la transparence sont les meilleurs remparts contre un contentieux devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.