

Un salarié peut-il refuser de devenir formateur interne ?

Réponse courte

Un salarié peut refuser de devenir formateur interne si cette mission constitue une **modification substantielle** de son contrat de travail (par exemple, augmentation significative de la charge de travail, changement de qualification, responsabilité accrue). Dans ce cas, l'**accord exprès** du salarié est requis, et le refus ne peut pas être sanctionné.

Si la mission s'inscrit dans le prolongement naturel des fonctions prévues au contrat, le refus du salarié doit être motivé par des raisons sérieuses (incompétence, surcharge de travail, incompatibilité avec d'autres **obligations contractuelles**). L'employeur doit alors analyser les motifs du refus et privilégier la recherche d'un accord amiable.

En résumé, le salarié peut refuser la fonction de formateur interne si elle modifie substantiellement son contrat ou s'il dispose de motifs sérieux. L'employeur doit **documenter la procédure** et obtenir l'accord écrit du salarié en cas de doute.

Définition

La fonction de **formateur interne** désigne l'activité exercée par un salarié consistant à transmettre ses connaissances, compétences ou savoir-faire à d'autres salariés de l'entreprise, dans le cadre d'actions de formation organisées en interne. Cette mission peut être ponctuelle ou régulière et s'ajoute aux tâches habituelles du salarié, sans constituer un emploi distinct, sauf stipulation contractuelle expresse.

La désignation comme formateur interne ne modifie pas automatiquement la nature du **contrat de travail**, mais peut entraîner une adaptation des missions ou des responsabilités du salarié. Cette fonction implique également le respect des principes d'**égalité de traitement** et de non-discrimination entre salariés.

Questions fréquentes

Dans quels cas le refus de devenir formateur interne peut-il être sanctionné ?

Si la mission de formateur s'inscrit dans le prolongement naturel des fonctions prévues au contrat et que le salarié n'a pas de motif sérieux, le refus peut être considéré comme une insubordination. Des motifs sérieux reconnus incluent l'incompétence avérée, la surcharge de travail ou l'incompatibilité avec d'autres obligations contractuelles.

L'accord écrit du salarié est-il nécessaire pour lui confier une mission de formateur interne ?

L'accord écrit est obligatoire en cas de modification substantielle du contrat, et fortement recommandé même en l'absence d'une telle modification pour prévenir tout litige ultérieur. L'employeur doit exposer clairement les attentes, la durée, les modalités et les éventuelles contreparties avant de confier cette mission.

L'employeur doit-il respecter l'égalité de traitement lors de la désignation des formateurs internes ?

Oui, l'égalité de traitement doit être assurée lors de l'attribution de la fonction de formateur interne, et les décisions d'attribution doivent être documentées. Toute discrimination dans la désignation est prohibée conformément à l'article L.251-1 du Code du travail.

Que faire si un salarié refuse de façon répétée la mission de formateur interne ?

L'employeur doit analyser les motifs invoqués et privilégier la recherche d'un accord amiable avant toute démarche disciplinaire. Une désignation répétée et non consentie comme formateur interne, sans adaptation du contrat, peut être contestée devant le tribunal du travail.

Un salarié peut-il refuser de devenir formateur interne au sein de son entreprise ?

Un salarié peut légitimement refuser la fonction de formateur interne si elle constitue une modification substantielle de son contrat de travail, par exemple une augmentation significative de la charge, un changement de qualification ou une responsabilité accrue. Dans ce cas, l'accord exprès du salarié est requis et le refus ne peut être sanctionné.

Conditions d'exercice

Les conditions dans lesquelles le refus du salarié est recevable ou non sont les suivantes.

Situation	Règle applicable
Mission hors contrat initial	Si modification substantielle (charge, qualification, responsabilité), l'accord exprès du salarié est requis ; le refus est légitime
Mission dans le prolongement naturel	Le refus doit être motivé par des raisons sérieuses ; peut être considéré comme insubordination si non justifié
Égalité de traitement	Doit être assurée lors de l'attribution de la fonction de formateur interne
Traçabilité	Les décisions d'attribution doivent être documentées

Modalités pratiques

La procédure à suivre avant de confier une mission de formateur interne est la suivante.

Étape	Détail
Vérification préalable	Vérifier si la mission correspond aux fonctions contractuelles du salarié
Modification substantielle	Avenant écrit et accord exprès du salarié requis (augmentation de charge, changement de qualification, responsabilité accrue)
Refus en l'absence d'accord	Le salarié est en droit de refuser la modification
Mission dans le prolongement	Refus doit être motivé (incompétence, surcharge, incompatibilité avec d'autres obligations)
Documentation	L'employeur doit documenter la procédure et garantir l'encadrement humain

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **consulter** le salarié préalablement, d'exposer clairement les attentes, la durée, les modalités et les éventuelles contreparties (prime, temps de préparation, reconnaissance dans l'évaluation annuelle). L'accord écrit du salarié est conseillé, même en l'absence de modification substantielle, afin de prévenir tout litige.

En cas de refus, l'employeur doit **analyser** les motifs invoqués et **privilégier** la recherche d'un accord amiable. La désignation répétée et non consentie d'un salarié comme formateur interne, sans adaptation du contrat, peut être contestée devant le tribunal du travail. Il est également recommandé de **respecter** la confidentialité et la protection des données personnelles dans le cadre de la mission de formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Toute modification substantielle du contrat de travail nécessite l'accord exprès du salarié
Art. <u>L.121-1</u> et s. du Code du travail	Définition du contrat de travail et obligations respectives des parties
Art. <u>L.125-1</u> et s. du Code du travail	Pouvoir de direction de l'employeur et ses limites
Art. <u>L.251-1</u> et s. du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. <u>L.542-7</u> et s. du Code du travail	Formation professionnelle continue — définition et périmètre
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Principes applicables aux sanctions disciplinaires
Jurisprudence nationale	Toute modification substantielle du contrat de travail doit être acceptée par le salarié

L'employeur doit systématiquement évaluer si la mission de formateur interne constitue une modification substantielle du contrat de travail et obtenir l'accord écrit du salarié en cas de doute. Il est essentiel d'assurer la traçabilité des échanges et de respecter les principes d'égalité de traitement pour éviter tout risque de contentieux pour modification unilatérale du contrat.

Voir aussi

- [Les formateurs internes doivent-ils être qualifiés ?](#)
- [L'employeur peut-il rémunérer un salarié pour former ses collègues ?](#)
- [Avantages et obligations du tutorat entre pairs](#)
- [Tutorat, mentorat et coaching : quelles différences ?](#)

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.