

L'employeur du nettoyage doit-il garantir l'accès à la formation continue aux salariées en retour de congé maternité ?

Réponse courte

Oui, sous condition. L'article 18.1 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 prévoit que si l'entreprise dispose d'un **plan de formation**, celui-ci doit organiser les conditions d'accès aux mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une **interruption de carrière**. La maternité, la formation et le congé sabbatique sont expressément mentionnés comme motifs d'absence ouvrant ce droit.

L'obligation ne crée pas un droit absolu à la formation, mais impose à l'employeur d'intégrer dans son plan de formation les modalités de réintégration des salariés ayant interrompu leur activité. Dans le secteur du nettoyage, où les techniques, les produits et les protocoles de sécurité évoluent régulièrement, cette disposition garantit que les salariées de retour de maternité bénéficient d'une mise à niveau adaptée.

Définition

L'**accès à la formation après interruption de carrière** désigne le droit pour un salarié ayant été absent pour maternité, formation ou congé sabbatique de bénéficier des mesures de formation continue prévues par le plan de formation de l'entreprise. Cette disposition vise à prévenir la déqualification professionnelle et à faciliter la réintégration effective.

Conditions d'exercice

L'article 18.1 de la CCT encadre l'accès à la formation après une interruption de carrière.

Critère	Application
Condition préalable	L'entreprise dispose d'un plan de formation
Bénéficiaires	Salariés absents pour maternité, formation, congé sabbatique
Obligation	Prévoir les conditions d'accès à la formation continue
Nature	Obligation de moyens (pas de droit absolu)
Contenu	Mise à niveau, nouvelles techniques, sécurité
Base conventionnelle	Art. 18.1 CCT Nettoyage 2025-2028

Modalités pratiques

L'employeur doit intégrer le retour de congé maternité dans sa politique de formation.

Aspect	Détail
Plan de formation	Doit prévoir les modalités de réintégration
Entretien de retour	Identifier les besoins de mise à niveau
Formations prioritaires	Sécurité, nouveaux produits, nouvelles procédures
Délai	Dans un délai raisonnable après le retour
Financement	À charge de l'employeur (formation interne ou externe)
Traçabilité	Attestation de formation remise à la salariée

Pratiques et recommandations

Organiser un entretien de retour avec chaque salariée reprenant son poste après un congé maternité permet d'identifier les évolutions survenues pendant l'absence et les besoins de formation correspondants.

Prioriser la mise à jour des formations sécurité, en particulier sur les nouveaux produits chimiques ou les nouvelles procédures de nettoyage introduits pendant l'absence, protège la santé de la salariée et la responsabilité de l'employeur.

Inscrire explicitement dans le plan de formation de l'entreprise les modalités de prise en charge des salariés en retour d'interruption de carrière, y compris ceux bénéficiant du congé de formation syndical, satisfait l'obligation conventionnelle de l'article 18.1.

Tracer chaque formation dispensée au retour de congé maternité par une attestation écrite permet de justifier le respect de l'obligation en cas de contrôle ou de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 18.1 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Formation continue après interruption de carrière
Art. <u>L.542-1</u> et s. Code du travail	Formation professionnelle continue

L'obligation n'existe que si l'entreprise dispose d'un plan de formation. Les petites entreprises de nettoyage sans plan formalisé ne sont pas tenues par cette disposition, mais restent soumises aux obligations générales de formation en matière de sécurité.

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.