

L'employeur peut-il imposer une formation pendant les heures chômées ?

Réponse courte

Oui. L'article L.511-15 le prévoit doublement : l'octroi de l'indemnité de compensation « peut être **subordonné** [...] à la fréquentation de cours de formation ou de rééducation professionnelles et d'enseignement général organisés par l'État ou l'employeur », et le salarié est « **tenu** d'accepter » les occupations appropriées proposées. Le refus de suivre une formation régulièrement organisée met en jeu le droit à l'indemnité.

L'incitation financière accompagne la contrainte : les heures chômées passées en formation professionnelle continue sont indemnisées à **90 %** au lieu de 80 % — pratique officielle confirmée par Guichet.lu — le salarié y gagne, l'employeur transforme un temps mort en montée en compétences.

Les limites sont celles du bon sens contractuel : des formations en lien avec l'activité professionnelle, organisées pendant les **heures chômées** — pas sur le temps libre du salarié —, dans des conditions matérielles normales. Une « formation » punitive ou sans contenu réel ne se rattacherait pas au texte.

Définition

L'article L.511-15 prolonge le pouvoir de direction dans les heures libérées : le salarié en chômage partiel reste un salarié, mobilisable pour préparer la reprise. Le législateur y voit un intérêt de politique publique — l'employabilité entretenue pendant les creux — au point d'en faire un chapitre obligé du plan de maintien dans l'emploi et le cœur du programme de GPEC.

Les cours visés sont larges : formation professionnelle, **rééducation professionnelle**, et même **enseignement général** — organisés « par l'État ou l'employeur », ce qui couvre les organismes de formation mandatés.

Questions fréquentes

Comment gérer le refus persistant d'une formation pendant les heures chômées ?

En graduant : rappel de l'article L.511-15 et du gain de 10 points, avertissement sur la conditionnalité de l'indemnité, puis suppression documentée — convocation écrite, refus constaté. Le terrain disciplinaire reste distinct et parallèle.

L'employeur peut-il rendre une formation obligatoire pendant les heures chômées ?

Oui : l'octroi de l'indemnité peut être subordonné à la fréquentation de cours organisés par l'État ou l'employeur, et le salarié est tenu d'accepter (art. L.511-15). Le refus met en jeu le droit à l'indemnité.

Que gagne le salarié à suivre les formations pendant le chômage partiel ?

Dix points d'indemnité — 90 % au lieu de 80 % pour les heures de formation — et des compétences entretenues pour la reprise. La convocation écrite rappelle utilement ces deux arguments.

Qui paie les frais pédagogiques des formations en période chômée ?

L'employeur, qui peut mobiliser le cofinancement de droit commun de la formation professionnelle continue. La majoration de l'indemnité à 90 % vient, elle, du Fonds pour l'emploi via le circuit ordinaire.

Sur quelles heures placer les formations pendant le chômage partiel ?

Sur les heures chômées uniquement : les heures travaillées et le temps libre du salarié restent hors champ. Les sessions se calent sur les jours chômés du planning de rotation.

Conditions d'exercice

Le pouvoir d'imposer s'exerce dans un cadre précis.

Condition	Contenu
Créneau	Heures chômées uniquement — les heures travaillées et le temps libre restent hors champ
Organisateur	État, employeur, ou organisme mandaté par l'un d'eux
Contenu	Formation ou rééducation professionnelles, enseignement général
Obligation du salarié	Fréquentation exigible ; le refus expose à la perte de l'indemnité
Contrepartie	Indemnité portée à 90 % pour les heures de formation
Coût pédagogique	À charge de l'employeur, cofinancement de droit commun mobilisable

Modalités pratiques

Le montage d'un programme de formation en période chômée suit un circuit court.

Étape	Détail
1. Recensement	Formations obligatoires en retard, certifications à renouveler, besoins de la reprise
2. Planification	Sessions calées sur les jours chômés du planning de rotation
3. Annonce	Mention dans les modalités de la demande mensuelle et information des salariés
4. Convocations	Écrites, avec rappel du caractère obligatoire et du taux de 90 %
5. Présences	Feuilles d'émargement conservées à l'appui des décomptes
6. Décomptes	Heures de formation identifiées dans les décomptes mensuels signés

Pratiques et recommandations

Les formations à placer en priorité sont celles qui encombrant les plannings en temps normal : sécurité, premiers secours, habilitations électriques, protection des données, langues. Un mois de chômage partiel absorbe le programme réglementaire d'une année — et chaque heure ainsi remplie est payée 90 % au salarié pour un coût marginal nul en production perdue.

Le refus de formation se traite gradué : rappel de l'article [L.511-15](#) et du gain de 10 points d'indemnité d'abord, avertissement sur la conditionnalité de l'indemnité ensuite. La suppression effective de l'indemnité pour refus se documente soigneusement — convocation écrite, refus constaté — car elle sera contestée ; le terrain disciplinaire classique reste disponible en parallèle pour l'insubordination caractérisée.

L'organisation matérielle compte : convoquer un salarié chôme à une formation à l'autre bout du pays, à ses frais de déplacement, transforme un droit en contentieux. Les conditions habituelles de la formation professionnelle — frais pris en charge, horaires raisonnables — s'appliquent d'évidence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.511-15 du Code du travail	Subordination de l'indemnité à la fréquentation de cours ; obligation d'accepter
Art. L.511-6 (3) du Code du travail	Mention des modalités — dont les formations — dans la demande mensuelle
Art. L.513-3 du Code du travail	Formations pendant les heures libérées dans le plan de maintien dans l'emploi
Art. L.542-7 et suivants du Code du travail	Cofinancement de la formation professionnelle continue

Le texte permet de subordonner l'indemnité à la formation, pas de sanctionner disciplinairement le seul refus d'un avantage : les deux registres — conditionnalité de l'indemnité et pouvoir disciplinaire — se manient séparément, chacun avec ses garanties.

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.