

Apprentissage du français : de nouveaux droits pour les salariés allophones



© 2025 Les Echos Publishing

Dans le cadre de la loi « immigration et intégration », le gouvernement a adopté différentes mesures destinées à faciliter l'apprentissage du français par les salariés allophones, c'est-à-dire ceux dont la langue maternelle est une langue étrangère, notamment en leur permettant de s'absenter pendant leurs heures de travail pour suivre une formation.

Précision : ces mesures ne concernent que les formations visant à atteindre une connaissance de la langue française correspondant à un diplôme ou une certification attestant de la maîtrise du français à un niveau au moins égal au [niveau A2](#) du cadre européen commun de référence pour les langues du Conseil de l'Europe. Ceci correspond à un niveau d'utilisateur élémentaire (niveau intermédiaire ou usuel).

Une formation dans le cadre du plan de développement des compétences

Un employeur peut désormais, dans le cadre du plan de développement des compétences, proposer à ses salariés allophones des formations en français.

En outre, pour les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine, les actions de formations visant à apprendre la langue française constituent du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures. L'employeur devant maintenir la rémunération du salarié pendant ces heures de formation.

Il appartient à l'employeur et au salarié de s'entendre sur la répartition des heures de formation pendant la durée du contrat de travail. Faute d'entente, le salarié ne peut s'absenter pour une durée supérieure à 10 % de sa durée hebdomadaire de travail.

Une formation via le compte personnel de formation

Lorsque la formation en français suivie par le salarié allophone signataire du contrat d'intégration républicaine est financée par le compte personnel de formation et est réalisée en tout ou partie durant le temps de travail, son employeur ne peut pas s'opposer à ses absences pour suivre ces cours dans la limite de 28 heures.

Le salarié doit informer son employeur de ses périodes d'absence au moins 30 jours calendaires (en comptant les dimanches et les jours fériés) avant le début de ses formations.

[Art. 23, loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024, JO du 27](#)

[Décret n° 2024-1243 du 30 décembre 2024, JO du 31](#)

[Décret n° 2024-1245 du 30 décembre 2024, JO du 31](#)