

## Qu'est-ce que le plan de formation ?

Le plan de formation de l'entreprise est un projet d'actions de formation, pour l'année à venir, retenues par l'employeur pour les salariés en fonction de l'intérêt de l'entreprise et de ses orientations générales. L'élaboration du plan est assurée par le chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel (Comité d'entreprise ou, à défaut, délégué du personnel). Le plan de formation peut comporter 3 catégories regroupant :

- > Les actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail
- > Les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi
- > Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Le plan peut aussi prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

### **L'adaptation au poste de travail**

Il s'agit d'actions qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. La formation se déroule intégralement sur le temps de travail et s'il y a des heures supplémentaires, elles sont payées aux taux légaux.

### **L'adaptation au maintien ou à l'évolution des emplois**

Il s'agit d'actions qui visent à apporter des compétences, non directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où il suit la formation, mais qui permettent de prendre du recul par rapport à l'emploi afin de mieux évoluer dans l'emploi. La formation se déroule sur le temps de travail. Elle peut également se dérouler en dépassement d'horaire dans la limite de 50 heures par an et par salarié (4% du forfait pour le salarié soumis au forfait jour ou en heures). Un accord d'entreprise doit le prévoir ou il faut obtenir l'accord écrit et signé du salarié.

### **Le développement des compétences**

Il s'agit d'actions qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification. Ces actions ont donc pour objet une évolution de la qualification professionnelle, qu'il s'agisse d'un projet de promotion, de mobilité professionnelle, de reclassement... La formation se déroule pendant le temps de travail. Elle peut également se réaliser en hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5% du forfait pour les salariés sous forfait jours ou en heures). Il faut un engagement écrit et signé des deux parties définissant la nature des engagements souscrits par l'entreprise si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues. De plus, il y a paiement d'une allocation formation égale à 50% du salaire net de référence.

### **Quelles sont les personnes concernées ?**

Tous les salariés de l'entreprise sont concernés : CDD, CDI, intérimaires. Le choix des salariés appelés à suivre les actions figurant dans le plan de l'entreprise appartient à l'employeur. Le libre choix de l'employeur est toutefois atténué par l'interdiction de discrimination syndicale, raciale, sexuelle ou encore par le plan d'égalité professionnelle, s'il existe.

Le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées

librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail et ne peut être requalifié en congé individuel de formation.

**Remarque :** depuis la loi du 23 février 2005, un employeur peut reconduire un contrat saisonnier pour que le salarié puisse accéder à une formation du plan de formation (Article L 932-1-1 du code du travail).

### **Quelles sont les obligations du salarié ?**

#### **Droits et devoirs du salarié pendant la formation**

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision de l'employeur de réintégrer le salarié à son poste de travail avant la fin de formation. Durant cette période, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles. Le salarié ne peut ainsi refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation. La demande de l'employeur relevant de son pouvoir de direction, si le salarié ne s'y soumet pas, cela peut être qualifié de faute professionnelle et entraîner à terme un licenciement.

Certaines situations permettent cependant au salarié de refuser de partir en formation, sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### **Le retour de formation**

A l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales. L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération...), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou bien encore si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise le prévoit. Par ailleurs, si la formation s'est déroulée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur s'engage, avant le départ en formation, à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé. Le salarié est libre de démissionner. Cependant, son contrat de travail peut comporter une clause de dédit formation par laquelle il s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise sous peine de rembourser les frais de la formation qu'il a suivie. Ce type de clause est licite sous certaines conditions, notamment si l'engagement exigé du salarié n'est pas excessif et n'entrave pas sa liberté de démissionner.

### **Quelle est la rémunération pendant la formation ?**

#### **Pendant le temps de travail**

Maintien de la rémunération. Le salaire de base est maintenu ainsi que toutes les primes habituelles : assiduité, rendement, productivité, treizième mois, etc. Si les horaires des salariés en formation sont supérieurs aux horaires habituels de travail, l'employeur doit rémunérer les heures supplémentaires. Un régime dérogatoire, consistant à rémunérer les dépassements à un taux normal, existe en ce qui concerne les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

**Hors temps de travail**

Allocation de formation. Si la formation se déroule en hors temps de travail, il y a paiement d'une allocation formation égale à 50% du salaire net de référence. Le hors temps de travail peut se dérouler dans le cadre de la catégorie 3 « développement des compétences» mais dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Il faut un engagement écrit et signé des deux parties définissant la nature des engagements souscrits par l'entreprise si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.