



## Le plan de formation en entreprise

Le plan de formation, c'est l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience décidé par l'employeur dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise.

Sa mise en place est obligatoirement précédée de la consultation des représentants du personnel, au cours de deux réunions spécifiques intervenant avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

*(Décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008, art. 3, JORF n° 0167 du 19 juillet 2008, page 11589.)*

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. *(Art. L. 930-1 du Code du travail.)*

Toute entreprise concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation ou de bilan de compétences comprises dans son plan de formation. Pour les entreprises de 10 salariés et plus, l'obligation légale au titre du plan de formation est fixée à 0,9 % (1 % pour les entreprises non redevables de la taxe d'apprentissage) de la masse salariale brute.

Depuis la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'employeur doit ventiler les actions de formation inscrites dans le plan dans trois catégories distinctes.

*(Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO du 5 mai 2004))*

### Trois types d'actions de formation composent le plan de formation:

#### 1) les actions d'adaptation au poste de travail

La loi de 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail avait posé le principe fondamental de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation de leurs salariés à l'évolution de leurs emplois. Cette action constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

*(Article L932-2 - Modifié par Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 - art. 17 JORF 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000 - Abrogé par Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - art. 10 JORF 5 mai 2004)*

#### 2) Les actions de maintien dans l'emploi

Si ces actions se font pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération, dans le cas contraire et si un accord d'entreprise le prévoit ou suite à un accord écrit par le salarié, ces actions peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 50 heures par an. Dans ce cas, aucune majoration salariale ni repos compensateur ne sera accordé.

#### 3) Les actions de développement des compétences

Ces actions peuvent se dérouler hors temps de travail sous réserve qu'un accord écrit entre salarié et employé ait été signé et dans la limite de 80 heures par an. Une allocation équivalant à 50% de la rémunération nette de référence sera versée. Cet accord peut être dénoncé dans les huit jours suivant sa conclusion. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Avant le départ en formation, le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations. L'employeur s'engage dans un délai d'un an à permettre au salarié d'accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances nouvellement acquises et sur la classification correspondant à l'emploi occupé.

## **Les droits et obligations du salarié**

Partir en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié ne peut pas refuser de suivre la formation. Il existe cependant des exceptions :

- le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience : l'employeur ne peut contraindre un salarié à suivre de telles actions. Le refus de ce dernier ne peut constituer, selon le Code du travail, " ni une faute, ni un motif de licenciement " ;
- des conditions de départ en formation susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrices d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel ;
- la formation hors temps de travail : toute formation réalisée en tout ou partie hors temps de travail nécessite l'accord écrit du salarié.

La formation se déroule pendant le temps de travail ou au-delà de la durée normale de travail. Selon les cas, elle donne lieu au versement de la rémunération au taux majoré prévu par le régime des heures supplémentaires (action d'adaptation), ou au taux normal dans la limite d'un plafond de 50 heures par an et par salarié (actions de développement et de maintien dans l'emploi).

La formation peut également se dérouler en partie ou en totalité sur le hors temps de travail, dans le cadre de la catégorie développement des compétences, le salarié étant alors indemnisé par l'allocation de formation.

Le salarié doit être assidu à la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

La protection sociale du salarié est maintenue.

Le coût de la formation et des frais annexes (restauration, hébergement,...) sont à la charge de l'entreprise.

L'employeur peut néanmoins demander à l'OPCA auquel il verse ses contributions formation, de prendre en charge tout ou partie des dépenses 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 en principe 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 lorsque le salarié a suivi une action de développement des compétences. 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 à l'issue de la formation. A défaut, il doit rembourser les frais de la formation qu'il a suivie. Ce type de clause est licite à certaines conditions, notamment si l'engagement exigé de la part du salarié n'est pas excessif (durée du service demandée trop longue, sommes à rembourser exorbitantes...) et s'il ne prive pas le salarié de sa faculté de démissionner.

*(Code du travail : articles L.932-1, L.932-2, L. 934-4)*