



Le plan de formation

Mise à jour le 14.09.15

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Qui est concerné par le plan de formation ?

Du côté des employeurs

L'élaboration d'un plan de formation peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de formation relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Du côté des salariés

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de formation de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par 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.

L'employeur est libre de refuser ou d'accepter. 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 (CIF). Ces questions peuvent également être abordées entre l'employeur (ou son représentant) et le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel bisannuel obligatoire (cf. « L'entretien professionnel »).

Quelles sont les actions de formation relevant du plan de formation ?

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

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

Quelles sont les conditions du salarié en formation dans le cadre du plan de formation ?

Être en 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 éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Durant la formation, 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.

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. 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.

La formation pendant le temps de travail, sauf exceptions

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail.

Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS).

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Action de formation relative au développement des compétences

En outre, lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède 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 correspondant à l'emploi occupé,
- et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est obligatoire ; cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Comme l'allocation de formation, cette majoration est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

Que se passe-t-il à 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 prévoit cette reconnaissance (sur le cas particulier des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, voir précisions ci-dessus).

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 à certaines conditions, notamment si l'engagement exigé du salarié n'est pas excessif (durée du service demandée trop longue, sommes à rembourser exorbitantes...) et n'entrave pas sa liberté de démissionner.

Quelles sont les possibilités de refus par le salarié d'une action du plan de formation ?

Une formation prévue par le plan de formation s'impose au salarié. Il peut toutefois s'y opposer dans les cas suivants :

- **La réalisation d'un bilan de compétences** : l'employeur ne peut contraindre un salarié à suivre un bilan de compétences. 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 révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel. Par essence litigieuses, les conséquences de refus du salarié seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes ;
- **Une formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail**. Le refus du salarié ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;
- **Une validation des acquis de l'expérience (VAE)** devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel. L'employeur ne peut imposer une telle validation : elle suppose le consentement du salarié et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Le plan de formation est en principe élaboré chaque année. Toutefois, depuis l'intervention de la loi du 5 mars 2014, il peut, dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit, avoir une durée de trois ans, sans remise en cause du droit de consultation annuelle du CE sur son exécution.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel), et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation (entreprises d'au moins 200 salariés) de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, **trois semaines au moins avant les réunions du comité**, les documents d'information prévus (liste article D. 2323-5 du Code du travail). Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise.

Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur et distinguent :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions de développement des compétences du salarié.

Le projet de plan de formation élaboré annuellement (ou tous les trois ans), tient compte :

- des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer ;
- des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation (L. 2242-15 du code du travail) ;
- du résultat des négociations (L. 2241-6 du code du travail) ;
- ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle (L. 1143-1 du code du travail).

La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions.

Sauf si un accord d'entreprise en dispose autrement, ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours :

- la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents prévus aux 1° à 7° de l'article D. 2323-5 du code du travail dont, notamment, le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en œuvre du compte personnel de formation.

Ces consultations sont impératives : elles entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise dont la violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur, ainsi qu'une majoration de 50 % de la contribution due par l'entreprise au titre de la formation professionnelle.

Qui contacter ?

- Représentants du personnel
- Service des ressources humaines de l'entreprise / service du personnel

Textes de référence

- Articles L. 2323-34 à L. 2323-40, L. 6312-1, L. 6321-1 à L. 6321-16, D. 2323-5 à D. 2323-7 et D. 6321-1 à D.6321-10 du Code du travail.
- Décret n°2011-454 du 22 avril 2011 (JO du 24)
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO du 16)
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale »
- Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 (JO du 14)