

Le plan de formation

Objectif

Le plan de formation présente l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Il peut comporter également des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de développement des compétences clés.

Le plan distingue deux types d'actions : celles qui visent à l'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés, puis celles qui visent au développement des compétences. Pour ces dernières et sous certaines conditions, l'entreprise peut déroger au principe selon lequel le temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif et doit être rémunéré en tant que tel.

Les règles de rémunération du salarié en formation varient selon le type d'action.

Public

- > Tout salarié est concerné par les actions du plan de formation. Son contrat de travail est maintenu. Il ne peut pas refuser de suivre la formation proposée par l'entreprise (sauf cas exceptionnels). Le cas échéant, l'employeur a la possibilité de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.
- > Toutes les entreprises sont concernées par le plan de formation.

Comment ça marche ?

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie réduit à deux catégories les actions qui composent le plan de formation :

- ↳ **L'adaptation au poste de travail et maintien de la capacité à occuper l'emploi**
Pour ces actions, le régime actuel de rémunération ne change pas. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.
- ↳ **Le développement des compétences**
Seule cette catégorie ouvre la possibilité d'un départ en formation en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salariés au forfait à 5 % de celui-ci.
Pour ces heures réalisées en dehors du temps de travail, l'employeur indemnise le salarié avec l'allocation de formation qui représente 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.



Comment ça marche ? (suite)

L'allocation de formation

Cette indemnisation peut être mise en œuvre sous réserve que le salarié ait donné son accord par écrit à l'employeur. En cas d'accord, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et réussit les évaluations.

Ces engagements concernent aussi 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 portent sur l'attribution de la classification du poste occupé.

L'entreprise s'engage aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

▶▶ LE FINANCEMENT

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

Le montant de l'allocation de formation est imputable sur le budget de formation de l'entreprise (0,9 %).

▶▶ PROTECTION SOCIALE

Bien que l'allocation de formation ne revête pas le caractère de rémunération, au sens de la législation de la sécurité sociale, le salarié, même hors temps de travail, bénéficie pendant la durée de la formation, de la protection contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

▶▶ EN CAS DE REFUS

Pour une formation hors du temps de travail, si le salarié refuse de donner son accord, ce refus n'est constitutif, ni d'une faute, ni d'un motif de licenciement.

▶▶ PEUT-ON DÉMISSIONNER À L'ISSUE DE LA FORMATION ?

Le salarié est libre de démissionner. Certains contrats prévoient néanmoins une clause de dédit-formation : le salarié s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise à l'issue de sa formation... à défaut, il doit rembourser les frais de formation.

À qui s'adresser ?

Entreprise : service formation • représentants du personnel

Inspecteurs du travail

DIRECCTE - Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

• www.emploi.gouv.fr • www.orientation-formation.fr • www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Pour aller plus loin

Code du travail : articles L. 6321-1 à L. 6321-12 du code du travail

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (JO du 25/11/2009)