

>>> **Plan de formation**

| | |
|-----------------------------|--|
| OBJECTIFS | Planifier sur l'année (ou sur plusieurs) les actions de formation pouvant bénéficier aux salariés. |
| ENTREPRISES | . Toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou leur taille. |
| SALARIES | . Salariés de l'entreprise choisis par l'employeur dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire. |
| ACTIONS DE FORMATION | <p>. Catégorisation du plan de formation en deux régimes juridiques distincts :</p> <p>. Actions d'adaptation au poste de travail, évolution des emplois ou maintien dans l'emploi dans l'entreprise : réalisation durant le temps de travail effectif ; maintien de la rémunération.</p> <p>. Actions de développement des compétences : possibilité de réalisation hors temps de travail, - sous réserve d'accord écrit entre salarié et employeur (rétractable sous 8 jours), - et dans la limite annuelle de 80 h. / salarié (ou 5 % du forfait si la durée de travail est au forfait). A noter : la formation hors temps de travail donne lieu à contreparties pour le salarié :</p> <p>- allocation de formation : les heures de formation éventuellement réalisées hors temps de travail donnent alors lieu à versement de l'allocation de formation (50 % de la rémunération nette de référence : rémunérations nettes / heures rémunérées durant les 12 derniers mois précédant la formation). Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'allocation est calculée au prorata temporis (pour les salariés au « forfait jours » ou intérimaires, des modalités particulières s'appliquent). Imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise, cette allocation n'a pas le caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues à ce titre (mais elle est imposable au titre de revenu pour le salarié). L'allocation de formation est versée au salarié au plus tard avec la paie du mois suivant la réalisation des heures de formation hors temps de travail (sauf accord de branche ou d'entreprise différent). Un document récapitulatif des heures de formation effectuées hors temps de travail et les versements d'allocation afférents est remis chaque année au salarié.</p> <p>- prise en compte de la réussite : l'entreprise définit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié assidu a satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans le délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles (et classifications afférentes) correspondant aux connaissances ainsi acquises.</p> <p>- convention de formation : si la formation réalisée hors temps de travail avec l'accord du salarié a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle, l'organisme de formation doit conclure avec le salarié une convention (intitulé, nature, durée, effectifs, modalités de déroulement et sanction de la formation).</p> <p>Attention : il n'existe pas de définition légale des catégories constituant le plan de formation. Il appartient à l'employeur, après avis des membres du comité d'entreprise, de ventiler les actions de formations prévues dans une ou plusieurs catégories. Sa décision est sous contrôle du juge prud'homal, seul admis à pouvoir requalifier ces actions.</p> |
| MISE EN ŒUVRE | <p>. Plan de formation facultatif : l'employeur n'est pas légalement tenu de mettre en place un plan de formation mais il doit :</p> <p>- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail,</p> <p>- favoriser le reclassement des salariés licenciés pour motif économique,</p> <p>- former ses salariés à la sécurité.</p> <p>- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.</p> <p>. Réalisation du plan de formation Si l'employeur met en place un plan de formation, il choisit, dans le cadre de son pouvoir de direction :</p> <p>- les actions à intégrer dans les différentes catégories d'actions de formation du plan de formation, puis à mettre en œuvre ou non.</p> <p>A noter : ces actions peuvent éventuellement être mises en place après demande des salariés.</p> <p>- les salariés qui en bénéficieront, sous réserve de ne pas commettre de discrimination dans ses choix.</p> <p>A noter : les salariés doivent suivre les formations prescrites par leur employeur dans le cadre du plan de formation, sauf motif légitime de refus (si contentieux, le juge en étudie au cas par cas la validité). En outre, l'accord du salarié est nécessaire dans divers cas :</p> <p>- actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience,</p> <p>- actions de développement des compétences, pour permettre leur réalisation hors temps de travail.</p> |

(Suite au verso)

>>> Plan de formation

**MISE
EN ŒUVRE**

. **Pas d'obligation de prise en compte de la réussite du salarié par l'employeur.**

A noter : les résultats de la formation doivent être toutefois pris en compte dans le cadre des actions de **développement des compétences réalisées hors temps de travail** : l'entreprise définit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

**CLAUSE
DE DEDIT-FORMATION**

. **Convention conclue avant le départ en formation** du salarié pour éviter que ce dernier ne démissionne rapidement après son retour de formation financée par l'employeur.

Cette clause précise divers **éléments relatifs à l'action de formation** : date, nature et durée, coût réel pour l'employeur, montant et modalités de remboursement à la charge du salarié en cas de démission.

En outre, elle doit respecter **trois conditions de licéité** :

- constituer la contrepartie de l'engagement pris par l'employeur d'engager des **frais réels**.

Les frais doivent effectivement avoir été supportés par l'entreprise : réalisés au-delà de l'obligation légale de financement de la formation, ils ne doivent pas avoir été déjà remboursés (Opca, aide publique...).

- ne pas avoir pour effet de priver le salarié de sa **faculté de démissionner**.

- prévoir une **durée d'engagement** (généralement entre 2 et 5 ans) et un **montant d'indemnité de dédit-formation proportionnés** aux frais de formation engagés par l'employeur.

A noter : même si la clause est jugée licite, les tribunaux peuvent réduire le montant à rembourser par le salarié s'il est manifestement excessif.

Les sommes ainsi remboursées par le salarié doivent être affectées au financement de la formation dans le cadre du plan de formation.

Le coût éventuellement remboursable comprend le coût d'inscription et les frais annexes (les juges restent divisés sur le caractère de dépense remboursable du salaire).

FINANCEMENT

. **Prise en charge de l'ensemble des frais par l'employeur** (formation, transport, hébergement, éventuelle allocation de formation...).

A noter : l'employeur peut en demander le remboursement à son **Opca** et/ou, pour les entreprises de 10 salariés et plus non obligées de cotiser à un Opca au titre du plan de formation par leur accord de branche, imputer directement ces frais au titre de leur participation à la formation professionnelle.

. **Aide à la formation dans les TPE (moins de 10 salariés) :** l'Opca peut prendre en charge, au titre du plan de formation, la rémunération de la personne recrutée pour remplacer un salarié absent de la TPE pour cause de formation pendant le temps de travail, sur la base du Smic horaire brut et dans la limite de 150 heures.

PROCEDURES

. **Consultation des représentants du personnel sur la politique de formation de l'entreprise**

Mise en place de **2 réunions obligatoires** (sous peine de sanctions fiscales et pénales) :

- avant le 1^{er} octobre pour délibérer sur l'exécution du plan antérieur en cours,

- avant le 31 décembre de l'année N pour donner un avis sur le plan de l'année N + 1.

A noter : l'employeur doit transmettre divers **documents d'information 3 semaines avant chaque réunion** (avant le 9 septembre : bilan de l'année antérieure et en cours ; avant le 9 décembre, plan de formation prévisionnel de l'année à venir).

Ces documents précisent notamment la **nature des actions** proposées par l'employeur, distinguent les **deux catégories d'actions de formation** et précisent les **conditions d'organisation des actions de formation** (notamment leur articulation avec le temps de travail).

En outre, les représentants du personnel doivent être consultés sur les actions de **validation des acquis de l'expérience**, les **dispositifs de professionnalisation** (contrat et période) et la mise en œuvre du **droit individuel à la formation**.

CONTACTS

- Service des ressources humaines

- Opca de l'entreprise

- Organisation syndicale d'employeurs ou de salariés

- Dirrecte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ex-Drtfep)