

>>> **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).</p> <p>A noter : la formation hors temps de travail donne lieu à contreparties pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 sujette 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. - 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 l'année suivant la formation, aux fonctions disponibles (et classifications afférentes) correspondant aux connaissances ainsi acquises. - convention tripartite d'information : si la formation réalisée hors temps de travail avec l'accord du salarié a 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 et l'employeur une convention tripartite d'information (intitulé, nature, durée, effectifs, déroulement et sanction de la formation). <p>Attention : il n'existe pas de définition légale des catégories constituant le plan de formation. L'employeur, après avis des membres du comité d'entreprise, ventile les actions de formations dans une ou plusieurs catégories, sous contrôle du juge prud'homal, seul admis à pouvoir requalifier ces actions.</p> <p>A noter : en cas d'Apld (activité partielle de longue durée), l'indemnisation des salariés est portée de 75 à 100 % du salaire net s'ils suivent une action de formation. Elle est organisée dans les mêmes conditions que pour la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail, y compris si elle a lieu pendant la période de réduction d'activité.</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> <ul style="list-style-type: none"> - former ses salariés à la sécurité, - favoriser le reclassement des salariés licenciés pour motif économique, - assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, - veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. <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> <ul style="list-style-type: none"> - les actions à intégrer dans les différentes catégories d'actions du plan, puis à mettre en œuvre ou non. Ces actions peuvent éventuellement être mises en place après demande des salariés. - les salariés qui en bénéficient, sous réserve de ne pas commettre de discrimination dans ses choix. 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). Toutefois, l'accord du salarié est nécessaire en cas de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou d'action de développement des compétences hors temps de travail. <i>(Suite au verso)</i>

>>> 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**

. Engagement du salarié à rester dans l'entreprise pendant une période minimale à l'issue de la formation

A défaut, le salarié devra rembourser tout ou partie du coût de celle-ci.

A noter : la clause est obligatoirement écrite et doit être conclue avant le départ en formation (contrat de travail, avenant, convention spécifique...).

. Mentions obligatoires et conditions de licéité

- date, nature, durée de la formation,

- **coût réel pour l'employeur :** il doit prouver que ce coût excède ses obligations légales et conventionnelles de financement de la formation et qu'il n'a pas bénéficié de prise en charge par un autre financeur (Opca, pouvoirs publics...). Le coût comprend les frais d'inscription et les frais annexes (les juges restent divisés sur le caractère de dépense remboursable du salaire).

- **montant et modalités de remboursement à la charge du salarié :** le montant et la durée de la clause ne doivent pas être excessif au regard de la durée de la formation et des sommes engagées par l'employeur. La clause ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démissionner.

A noter : même si la clause est jugée licite, le juge peut réduire son montant, s'il l'estime excessif.

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

La clause ne s'applique pas dans le cadre du contrat de professionnalisation ou quand la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur (licenciement, démission aux torts de l'employeur).

La clause de dédit-formation est un des thèmes de la négociation triennale de branche sur la formation.

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

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