

LE PLAN DE FORMATION

L'ESSENTIEL :

Il rassemble l'ensemble des **actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel**. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations participant à la lutte contre l'illettrisme.

Son **élaboration est assurée par le chef d'entreprise**, sous sa responsabilité, après consultation des représentants du personnel.

Durant sa formation, le salarié reste sous la subordination juridique de l'employeur.

☞ Droits et devoirs du salarié pendant la formation :

Il **peut demander à suivre** une formation prévue dans le plan de formation. **Si l'employeur accepte**, la formation ne peut **pas** faire l'objet d'une **requalification en congé individuel de formation**.

En revanche, il **ne peut pas refuser** de suivre une formation dans le cadre du plan de formation : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, un **refus équivaut à une faute professionnelle**.

Les exceptions :

- * Le **bilan de compétences** : le salarié ne peut être contraint à le suivre. Le refus ne constitue pas, selon le Code du travail, « ... 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). Les conséquences de refus du salarié seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes
- * La formation se déroule en **tout ou partie en dehors du temps de travail**. Le refus ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement
- * La **validation des acquis de l'expérience**. L'employeur ne peut l'imposer : le consentement du salarié est indispensable et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Rôle des représentants du personnel :

Consultation annuelle du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel) lors de l'élaboration du plan de formation.

Objectif de cette procédure : permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur. Ces consultations sont impératives : elles entrent dans les prérogatives des comités d'entreprise.

Leur 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.

Actions relevant du plan de formation :

Il peut comporter trois catégories d'actions :

- **Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail**
 - ⇒ Caractère obligatoire
 - ⇒ Pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération
- **Catégorie 2 : les actions liées au maintien ou à l'évolution de l'emploi**
 - ⇒ Pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération
 - ⇒ Avec possibilité de dépasser de 50heures si accord du salarié et sans appliquer le régime des heures supplémentaires.
- **Catégorie 3 : les actions de développement des compétences**
 - ⇒ Pendant ou en dehors du temps de travail avec dans ce dernier cas versement d'une allocation de formation (50% salaire net hors charges patronales et salariales - voir article D.933-1 du Code du Travail)) et accord écrit des deux parties. En dehors du temps de travail, la durée est limitée à 80 heures par an pour un salarié à temps plein.

Droits et devoir du salarié pendant la formation :

Être en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail :

- Le **salarié doit 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**.

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

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.

En outre, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise doit définir 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 d'accès en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances 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.

Cette fiche est un document de synthèse simplifié. Elle ne peut pas se substituer à une référence aux textes législatifs et réglementaires, ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.