

Le plan de formation (source : www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

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.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation.

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 sur le projet de plan pour l'année à venir. Trois semaines au moins avant la date prévue pour les réunions consacrées au plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel), les documents dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du Code du travail. Ces documents sont également adressés aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission formation (cette commission peut être mise en place dans les entreprises d'au moins 200 salariés). La consultation du comité d'entreprise est réalisée au cours de deux réunions :

- 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 ;
- la seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

L'objectif de cette procédure de consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de formation envisagé par l'employeur.

Ces deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours.

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.

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.

Quels sont les droits et les devoirs 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 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 cette période, 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 peut-elle se dérouler en dehors du temps de travail ?

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.

- Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi
Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.
- Actions de développement des compétences
Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, 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.

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.

Lorsqu'elles sont ainsi réalisées en dehors du temps de travail, les heures de formation 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. 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 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.
- 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.
- Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments suivants font l'objet d'une convention avec la personne qui bénéficie de la formation (c'est-à-dire le salarié) : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités du déroulement et sanction de la formation.

Le salarié peut-il demander ou refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation ?

Le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans 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.

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.

En revanche, un salarié ne peut refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle. Il existe cependant des exceptions :

- le 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 ;

- la formation se déroule 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 ;
- la validation des acquis de l'expérience 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 (voir « La validation des acquis de l'expérience »).

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.