

Le plan de formation

L'essentiel

Le plan de formation de l'entreprise comprend l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur.

Il peut comporter 3 catégories d'actions :

- adaptation au poste de travail ;
- évolution des emplois ou maintien dans l'emploi ;
- développement des compétences.

Objectif

Le plan de formation peut comporter 3 catégories d'actions. L'employeur a l'obligation de **classer chaque action** de formation dans une catégorie. La catégorisation des actions du plan a pour objectif d'amener les entreprises vers une gestion des compétences et de rendre plus lisible leur stratégie en matière de formation vis à vis du comité d'entreprise. Il appartient au chef d'entreprise de classer les actions à partir de critères transparents et objectifs. L'entreprise doit être en capacité d'expliquer sa démarche et les critères qui président au classement.

La classification d'une action de formation dans l'une ou l'autre des catégories entraîne l'application d'un régime juridique différent du temps de formation réalisé en dehors du temps de travail.

	>> Mise en œuvre	>> Durée
Catégorie 1 Adaptation au poste de travail	L'employeur a l'obligation d'adapter les salariés à leur poste. Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif. Ces heures doivent donc être effectuées, en principe, sur le temps de travail. Si elles sont effectuées hors temps de travail, elles doivent être considérées comme des heures supplémentaires et traitées comme telles.	Pas de règles particulières. Respect du contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié.
Catégorie 2 Évolution des emplois ou maintien dans l'emploi	L'employeur veille au maintien de la capacité de ses salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Ces actions sont en principe mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, si un accord d'entreprise le permet ou à défaut, avec l'accord écrit du salarié, il est possible de dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces heures excédentaires sont soumises à un régime dérogatoire dans la limite de 50 heures par an et par salarié.	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les heures effectuées pendant le temps de travail : pas de règles particulières. • Pour les heures effectuées en dehors de la durée légale ou conventionnelle : 50h par an et par salarié avec une nature particulière (cf. question "quelle rémunération ?").
Catégorie 3 Développement des compétences	L'employeur peut proposer des actions de développement des compétences. Cette catégorie de formation ouvre la possibilité d'un départ en formation en dehors du temps de travail, moyennant un accord écrit entre le salarié et l'employeur. En dehors du temps de travail, la formation se déroule selon les modalités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - dans la limite de 80h/an/salarié, - l'accord est dénonçable dans les 8 jours, - 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. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les heures effectuées pendant le temps de travail : pas de règles particulières. • Pour les heures effectuées en dehors du temps de travail : 80h par an et par salarié.

Notez-le !

Pour un même salarié et par année civile, la somme des heures de formation réalisées en application du régime dérogatoire (catégorie 2) additionnées à celles rémunérées en allocation de formation (catégorie 3) ne peut pas être supérieure à 80 heures.



Vos questions ?

Nos réponses...

? Quelle rémunération?

- Adaptation au poste de travail :
 - maintien de la rémunération au taux normal.
 - en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle : application du régime des heures supplémentaires.
- Evolution des emplois ou maintien dans l'emploi :
 - maintien de la rémunération ;
 - en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle : maintien de la rémunération, sans majoration ni repos compensateur, ni imputation sur le contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 50 h/an et par salarié.
- Développement des compétences :
 - sur le temps de travail : maintien de la rémunération ;
 - en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle : versement de l'allocation de formation, dans la limite de 80 h/an et par salarié.

? Dans quelle catégorie intégrer les actions de formation ?

- Aucun texte ne définit les trois catégories d'action de formation. Pour déterminer de quelle catégorie relève un type d'action, l'employeur peut prendre en compte deux critères :
 - les activités professionnelles du salarié dans son poste et dans son emploi au moment où la formation est envisagée ;
 - l'objectif visé par la formation.

Notez-le !

C'est à l'employeur qu'il revient de répartir les actions de formation dans une, deux, voire trois catégories.

? Quelles obligations pour l'employeur ?

Concernant les actions d'évolution des emplois ou maintien dans l'emploi (catégorie 2) avec dépassement de l'horaire habituel de travail : l'employeur doit, en l'absence d'accord d'entreprise, recueillir l'accord écrit du salarié.

Concernant les actions de développement des

compétences (catégorie 3) organisées hors temps de travail, elles nécessitent un accord écrit entre l'employeur et le salarié avant le départ en formation.

Dans cet accord, l'employeur définit la nature des engagements pris par l'entreprise envers le salarié si celui-ci suit avec assiduité la formation et réussit les épreuves d'évaluation. Ces engagements portent sur :

- les conditions d'accès du salarié aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises ;
- l'attribution de la classification liée aux nouvelles fonctions ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Notez-le !

Le refus du salarié de suivre une action de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

En vue de la consultation annuelle sur le plan de formation, le chef d'entreprise remet aux institutions représentatives du personnel un document distinguant les 3 catégories d'actions.

? Quel financement pour le plan de formation ?

Les trois catégories d'action sont financées sur le régime "Plan de formation". L'AREF reste votre interlocuteur pour vous accompagner dans l'élaboration, le suivi et le financement de votre plan.

L'OPCA finance, en priorité, les actions de catégories 2 et 3.

••••• L'allocation de formation

Versée par l'employeur, elle est égale à 50 % de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base des 12 derniers mois. Cette allocation est exonérée de cotisations patronales et salariales. Elle est imposable à l'impôt sur le revenu. Elle est exclue de l'assiette de la CSG et CRDS. Elle est imputable sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.