



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-plan-de-formation>

Le plan de formation

- Droit du travail
- La formation professionnelle
-



Date de mise en ligne : lundi 30 mai 2016

Description :

Le plan de formation est élaboré par l'employeur et comprend les actions de formation destinées à assurer l'adaptabilité du salarié à son poste de travail ou le développement des compétences professionnelles.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le plan de formation est élaboré par l'employeur et comprend les actions de formation destinées à assurer l'adaptabilité du salarié à son poste de travail ou le développement des compétences professionnelles.

Tous les employeurs, quel que soit la taille de leur entreprise, ont l'obligation d'assurer l'adaptation de leurs salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des nouvelles technologies. Pour ce faire, ils peuvent mettre en place un plan de formation dans l'entreprise. Le plan de formation correspond à l'ensemble des actions de formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

Quelques informations sur le plan de formation

Plusieurs points sont à connaître concernant le plan de formation :

- ▶ **Tout d'abord, le plan de formation n'est pas une obligation pour l'employeur.** Les entreprises ne sont pas tenues de mettre en place un plan de formation chaque année.
En revanche, la loi impose à chaque employeur de s'assurer de l'adaptabilité permanente du salarié à son poste de travail, notamment par des actions de formation, en ce qui concerne l'évolution des métiers, des technologies et de l'organisation du travail. L'employeur ne peut en effet se prévaloir du manque de compétences de ses salariés pour les licencier si ceux-ci n'ont pas été formés correctement à l'exécution de leurs tâches.
Par conséquent, **bien que l'employeur ne soit pas obligé de mettre en place un plan de formation, il a le devoir de former ses salariés dès lors qu'il constate une inadéquation entre les compétences de ses salariés et les compétences requises pour le poste qu'ils occupent.** Ainsi, dès lors que l'employeur constate un besoin de formation pour faire évoluer ses salariés, il mettra en place un plan de formation au sein de l'entreprise.
- ▶ **Ensuite, lorsque l'employeur décide de mettre en place un plan de formation, il doit consulter les représentants du personnel lorsqu'il y en a.** En effet, quand il existe des représentants du personnel dans l'entreprise (délégué du personnel ou comité d'entreprise), l'employeur doit les consulter avant d'élaborer son plan de formation. Les représentants du personnel pourront ainsi faire valoir quelles sont les formations nécessaires à intégrer dans le plan de formation.
- ▶ **Enfin, par le biais du plan de formation, c'est l'employeur qui choisit la formation que suivra tout ou partie de son personnel.** Ainsi, contrairement Compte personnel de formation (CPF) ou au Congé individuel de formation (CIF) qui sont à l'initiative du salarié (c'est le salarié qui choisit de se former et en informe l'entreprise), le plan de formation est mis en place par l'employeur et s'impose aux salariés (c'est l'employeur qui décide d'imposer une formation à un ou plusieurs de ses salariés).

Le contenu du plan de formation

L'employeur qui élabore un plan de formation peut prévoir deux types d'actions de formation :

- ▶ **des actions de formation visant à l'adaptation au poste de travail permettant le maintien dans l'emploi.** Ce sont des actions de formation rendues nécessaires pour la fonction actuelle du salarié (*par exemple, pour un comptable : une formation pour utiliser un nouveau logiciel informatique que l'entreprise souhaite mettre en place*).

- ▶ **des actions de développement des compétences.** Ce sont des actions de formation permettant au salarié d'acquérir de nouvelles compétences lui permettant d'évoluer professionnellement. Ces nouvelles compétences ne sont donc pas indispensables pour la tenue de son poste actuel, mais lui offrent des possibilités d'évolution (*formation au management de projets par exemple*)

Pour mettre en place un plan de formation, l'employeur doit au préalable recenser les besoins de formation existant dans l'entreprise. Pour ce faire, il doit établir les formations qu'il estime nécessaires, mais aussi sonder les salariés sur leurs besoins par le biais d'un questionnaire, lors des entretiens individuels ou encore par l'intermédiaire des représentants du personnel.

Les salariés concernés par le plan de formation

1) Le choix des salariés bénéficiaires par l'employeur

En principe, c'est l'employeur qui choisit les salariés qui pourront bénéficier des actions de formation prévues dans le plan. Selon les actions de formation dont il est question, l'employeur peut imposer ou non la formation à ses salariés :

- ▶ **Lorsque la formation concerne une action permettant l'adaptation du salarié à son poste de travail** (compétences nécessaires au poste actuel du salarié), **l'employeur n'a pas à demander l'accord du salarié.** En effet, le salarié ne peut s'opposer à suivre la formation imposée par l'employeur, car ce refus constitue une faute professionnelle pouvant conduire au licenciement.
- ▶ **En revanche, lorsque la formation vise à développer de nouvelles compétences permettant au salarié d'évoluer professionnellement dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci** (compétences non nécessaires au poste actuel occupé par le salarié mais lui permettant d'évoluer), **l'employeur ne peut imposer la formation au salarié.** Il doit obligatoirement obtenir son accord. Lorsque le salarié donne son accord pour suivre la formation, il pourra négocier avant son départ en formation les conditions de son retour : augmentation de salaire, changement de qualification...

2) La possibilité pour des salariés non choisis de demander à bénéficier du plan

Les salariés non visés par l'employeur pour bénéficier du plan de formation peuvent également demander de suivre une formation prévue dans le plan. La loi n'impose aucune formalité quant à cette demande, elle peut être faite par écrit ou simplement oralement, selon les usages de l'entreprise. L'employeur est alors libre d'accepter ou de refuser la demande de formation.

La situation du salarié durant la formation

Le salarié effectuant une formation dans le cadre d'un plan de formation est réputé exécuter normalement son contrat de travail. Ainsi, le salarié en formation bénéficie des mêmes droits que s'il travaillait à son poste.

1) Le maintien de la rémunération du salarié en formation

La formation dans le cadre d'un plan de formation se déroule en principe durant le temps de travail du salarié. Par conséquent, le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération par son employeur.

Dans le cas exceptionnel où la formation serait suivie en dehors du temps de travail, le salarié a droit à une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette.

2) Le maintien de la protection sociale durant la formation

Durant la formation, le salarié continue de bénéficier de sa protection sociale habituelle (couverture maladie, prévoyance, accident du travail...). Ainsi, lorsqu'il a un accident durant sa formation, cet accident sera réputé être un accident du travail et sera indemnisé comme tel.

3) Les coûts de formation pris en charge par l'employeur

Il appartient à l'entreprise de choisir l'organisme de formation auquel sera confié la formation des salariés dans le cadre des actions définies dans le plan de formation. Le coût de la formation est pris en charge par l'employeur.

Concernant les frais annexes (frais de restauration, de déplacement, d'hébergement...) occasionnés par la formation : soit le salarié les avancera et se les fera rembourser par l'entreprise sur présentation des factures, soit l'employeur les prendra directement en charge.

La situation du salarié à l'issue de la formation

A l'issue de la formation, le salarié se voit délivrer une attestation de formation par l'organisme formateur, laquelle certifie que le salarié a acquis de nouvelles compétences.

Le salarié réintègre ensuite obligatoirement au minimum son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise avec une rémunération identique. L'employeur n'est pas tenu de tenir compte des nouvelles compétences acquises par le salarié pour le faire évoluer professionnellement. La promotion du salarié à un nouveau poste dépend des opportunités se présentant dans l'entreprise. Cependant, si le salarié a suivi une formation de développement des compétences et qu'il a négocié avec son employeur son évolution professionnelle avant son départ en formation, l'employeur est tenu de respecter ses engagements.