

LE PLAN DE FORMATION

Sommaire

- Quel est le rôle des représentants du personnel ?
- Quelles sont les actions de formation relevant du plan de formation ?
- Quels sont les droits et les devoirs du salarié pendant la formation ?
- La formation peut-elle se dérouler en dehors du temps de travail ?
- Le salarié peut-il demander ou refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation ?
- Que se passe-t-il à l'issue de la formation ?

Synthèse

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 du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel.

A savoir

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 ?

Tous les ans, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté lors de l'élaboration du plan de formation. Cette consultation est organisée au cours de deux réunions, chacune précédée de la communication de documents, tels la déclaration fiscale relative à la formation professionnelle, le bilan du plan de formation pour l'année antérieure et l'année en cours, le plan de formation pour l'année à venir... Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés. 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 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 trois types d'actions :

- ▶ actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ;
- ▶ actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ;
- ▶ 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.

Lorsque des actions de développement des compétences se déroulent en dehors du temps de travail, le salarié reçoit, de son entreprise, une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de sa rémunération nette de référence. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 933-1 du code du travail.