

Le plan de formation

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mis en œuvre par l'entreprise au bénéfice de ses salariés. Pour les entreprises de 10 salariés et plus, il fait l'objet d'une consultation obligatoire des Instances Représentatives du Personnel.

« L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences » Art. L930-1 du Code du Travail.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les salaires et charges sociales correspondants, ainsi que l'allocation formation sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Le plan de formation doit être catégorisé sans obligation d'utiliser les trois catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail (type 1),
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés (type 2),
- celles qui participent au développement des compétences des salariés (type 3).

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant leur typologie.

L'adaptation au poste de travail	Temps de formation	Rémunération	Conditions
		Pendant le temps de travail	Habituelle ou sous le régime des heures supplémentaires
L'évolution ou le maintien dans l'emploi	Pendant le temps de travail	Rémunération habituelle	Accord d'entreprise ou accord formalisé employeur / salarié
	Au-delà de l'horaire de référence et hors régime des heures supplémentaires (limite de 50 heures par an ou 4 % du forfait annuel)	Rémunération habituelle	
Le développement des compétences	Pendant le temps de travail	Rémunération habituelle	Accord formalisé (*) employeur / salarié
	Hors temps de travail et hors régime des heures supplémentaires (limite de 80 heures par an ou 5 % du forfait annuel)	Allocation formation	
<p>(*) L'accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion.</p> <p>L'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations. Ces engagements portent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conditions d'accès du salarié, dans un délai d'un an maximum après la fin de l'action de formation, aux fonctions disponibles correspondantes aux connaissances acquises, • les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, • les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. 			

① Les dispositions ci-dessus sont susceptibles de modification en fonction des évolutions légales et conventionnelles.

Source(s) juridique(s)	Loi du 4 mai 2004 Accord du 24 novembre 2004
-------------------------------	---