



## Plan de formation

### Objectifs

Le plan de formation réunit l'ensemble des actions de formation définies par l'employeur après consultation des représentants du personnel pouvant bénéficier aux salariés.

### Entreprises

Toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ou leur taille.

### Salariés

Salariés de l'entreprise choisis par l'employeur dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire.

### Actions de formation

**Catégorisation du plan de formation en deux régimes juridiques distincts :**

. **Actions d'adaptation au poste de travail, évolution des emplois ou maintien dans l'emploi dans l'entreprise** : réalisation durant le temps de travail effectif ; maintien de la rémunération.

. **Actions de développement des compétences** : possibilité de réalisation hors temps de travail, sous réserve d'accord écrit entre salarié et employeur (rétractable sous 8 jours), et dans la limite annuelle de 80 h. / salarié (ou 5 % du forfait si la durée de travail est au forfait).

Lorsque le salarié suit une formation de développement des compétences l'employeur doit prendre des engagements sur la **reconnaissance des acquis de la formation**. Les 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 acquises et les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

**A noter** : la formation hors temps de travail donne lieu à contreparties pour le salarié :

- **allocation de formation** : les heures de formation éventuellement réalisées hors temps de travail donnent alors lieu à versement de l'allocation de formation (50 % de la rémunération nette de référence : rémunérations nettes / heures rémunérées durant les 12 derniers mois précédant la formation).

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'allocation est calculée au prorata temporis (pour les salariés au « forfait jours » ou intérimaires, des modalités particulières s'appliquent).

L'allocation de formation est versée au salarié au plus tard avec la paie du mois suivant la réalisation des heures de formation hors temps de travail (sauf accord de branche ou d'entreprise différent).

Un document récapitulatif des heures de formation effectuées hors temps de travail et les versements d'allocation afférents est remis chaque année au salarié.

- **convention tripartite d'information** : si la formation réalisée hors temps de travail avec l'accord du salarié a pour objet l'obtention d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle, l'organisme de formation doit conclure avec le salarié et l'employeur une convention tripartite d'information (intitulé, nature, durée, effectifs, déroulement et sanction de la formation).

**Attention** : il n'existe pas de définition légale des catégories constituant le plan de formation.

L'employeur, après avis des membres du comité d'entreprise, ventile les actions de formations dans une ou plusieurs catégories, sous contrôle du juge prud'homal, seul admis à pouvoir requalifier ces actions.

**A noter** : en cas d'**ApId** (activité partielle de longue durée), l'indemnisation des salariés est portée de 75 à 100 % du salaire net s'ils suivent une action de

Date de mise à jour : **20 janvier 2015**

#### Sur le même thème

- [Période de professionnalisation](#)
- [Contrat d'apprentissage](#)
- [Contrat de professionnalisation](#)
- [Aides en faveur de la formation et de l'emploi des salariés handicapés](#)
- [L'entretien professionnel](#)

formation. Elle est organisée dans les mêmes conditions que pour la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail, y compris si elle a lieu pendant la période de réduction d'activité.

## Mise en œuvre

---

### Plan de formation facultatif

L'employeur n'est pas légalement tenu de mettre en place un plan de formation mais il doit :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
- favoriser le reclassement des salariés licenciés pour motif économique,
- former ses salariés à la sécurité.
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

### Réalisation du plan de formation

Si l'employeur met en place un plan de formation, il choisit, dans le cadre de son pouvoir de direction :

- **les actions à intégrer dans les différentes catégories d'actions du plan, puis à mettre en œuvre ou non.**

Ces actions peuvent éventuellement être mises en place après demande des salariés.

- **les salariés qui en bénéficient, sous réserve de ne pas commettre de discrimination dans ses choix.**

Les salariés doivent suivre les formations prescrites par leur employeur dans le cadre du plan de formation, sauf motif légitime de refus (si contentieux, le juge en étudie au cas par cas la validité).

Toutefois, l'accord du salarié est nécessaire en cas de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou d'action de développement des compétences hors temps de travail.

### Pas d'obligation de prise en compte de la réussite du salarié par l'employeur

**A noter :** les résultats de la formation doivent être toutefois pris en compte dans le cadre **des actions de développement des compétences réalisées hors temps de travail.**

L'entreprise définit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

## Clause de dédit-formation

---

### Engagement du salarié à rester dans l'entreprise pendant une période minimale à l'issue de la formation

A défaut, le salarié devra rembourser tout ou partie du coût de celle-ci.

**A noter :** la clause est obligatoirement écrite et doit être conclue avant le départ en formation (contrat de travail, avenant, convention spécifique...).

### Mentions obligatoires et conditions de licéité

- **date, nature, durée** de la formation,
- **coût réel pour l'employeur** : il doit prouver que ce coût excède ses obligations légales et conventionnelles de financement de la formation et qu'il n'a pas bénéficié de prise en charge par un autre financeur (Opca, pouvoirs publics...). Le coût comprend les frais d'inscription et les frais annexes (les juges restent divisés sur le caractère de dépense remboursable du salaire).
- **montant et modalités de remboursement à la charge du salarié** : le montant et la durée de la clause ne doivent pas être excessif au regard de la durée de la formation et des sommes engagées par l'employeur. La clause ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démissionner.

**A noter :** même si la clause est jugée licite, le juge peut réduire son montant, s'il le juge excessif.

Les sommes remboursées par le salarié doivent être affectées au financement du plan de formation.

La clause ne s'applique pas dans le cadre du contrat de professionnalisation ou quand la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur (licenciement, démission aux torts de l'employeur).

La clause de dédit-formation est un des thèmes de la négociation triennale de branche sur la formation.

## Financement

---

**Prise en charge par l'employeur de l'ensemble des frais** (formation, transport, hébergement, éventuelle allocation de formation...).

### Aide à la formation dans les TPE (moins de 10 salariés)

L'Opca peut prendre en charge, au titre du plan de formation, la rémunération de la personne recrutée pour remplacer un salarié absent de la TPE pour cause de formation pendant le temps de travail, sur la base du Smic horaire brut et dans la limite de 150 heures.

## Procédures

---

### Consultation des représentants du personnel sur la politique de formation de l'entreprise

Mise en place de **2 réunions obligatoires** (sous peine de sanctions fiscales et pénales) :

- **avant le 1er octobre** pour délibérer sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours,
- **avant le 31 décembre** pour délibérer sur le projet de plan de formation pour l'année à venir.

**A noter** : l'employeur doit transmettre divers documents d'information 3 semaines avant chaque réunion.

Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur, distinguent les deux catégories d'actions de formation et précisent les conditions d'organisation des actions de formation (notamment leur articulation avec le temps de travail).

En outre, les représentants du personnel doivent être consultés sur les actions de validation des acquis de l'expérience, les dispositifs de professionnalisation (contrat et période) et la mise en œuvre du compte personnel de formation.

## Contacts

---

- Service des ressources humaines
- Opcv de l'entreprise
- Organisation syndicale d'employeurs ou de salariés
- Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

