

## I Cadre du plan de 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. 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'agit 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. La formation peut-elle se dérouler en dehors du temps de travail ?

La formation mise en oeuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, elle peut se dérouler en tout ou partie en dehors de ce temps de travail, dans des conditions différentes selon le type d'actions de formation mis en oeuvre.

• Actions d'adaptation. Les actions d'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif et ne peuvent se dérouler que pendant le temps de travail.  
 • Actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi. Ces actions de formation sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.  
 • Actions de développement des compétences. Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En outre, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent :

• sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

• et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. Le salarié peut-il demander ou refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation ?

Le salarié peut demander à suivre une formation prévue dans le plan de formation de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail et ne peut être requalifié en congé individuel de formation. En revanche, un salarié ne peut refuser de suivre une formation dans le cadre du plan de formation : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle. Il existe cependant des exceptions :

• le bilan de compétences : l'employeur ne peut contraindre un salarié à suivre un bilan de compétences. Le refus de ce dernier ne peut constituer, selon le Code du travail, « ni une faute, ni un motif de licenciement » ;

• des conditions de départ en formation susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de

travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel. Par essences litigieuses, les conséquences de refus du salarié seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes ;

- la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail. Le refus du salarié ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;

- la validation des acquis de l'expérience devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel. L'employeur ne peut imposer une telle validation : elle suppose le consentement du salarié et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Que se passe-t-il à l'issue de la formation ?

Le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération...), sauf lorsqu'il s'y est engagé, ou bien encore si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance. Par ailleurs, si la formation est déroulée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur a du s'engager, avant le départ en formation, à permettre au salarié d'accéder en priorité, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Le salarié est libre de démissionner. Cependant, son contrat de travail peut comporter une clause de dédit formation par laquelle il s'engage à rester un certain temps au service de l'entreprise sous peine de rembourser les frais de la formation qu'il a suivie. Ce type de clause est licite à certaines conditions, notamment si l'engagement exigé du salarié n'est pas excessif (durée du service demandée trop longue, sommes à rembourser exorbitantes...) et n'entrave pas sa liberté de démissionner.

Source : extraits et arrangements du site ministère du travail.fr