

# Le plan de formation / Typologie des actions de formation

## La formation des salariés

### Art. L. 930-1.

« - 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**. L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :  
« 1° **A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation** mentionné à l'article L. 951-1 ;  
« 2° **A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation** défini à l'article L. 931-1 ;  
« 3° **A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation** prévu à l'article L. 933-1. »

## De l'adaptation à l'emploi vers l'adaptation au poste

### Art. L. 900-2

I. - Le troisième alinéa (2°) de l'article L. 900-2 du code du travail est ainsi rédigé :  
« 2° Les actions **d'adaptation et de développement des compétences des salariés**. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ; ».

## Définition et contenu du plan de formation

### Art. L. 932-1

#### ➤ Adaptation poste de travail

« - I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer **l'adaptation au poste de travail** constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### ➤ L'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi

« II. - **Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi** sont mises en œuvre 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. Les heures correspondant à ce dépassement **ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires** prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713- 11 du Code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu **ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures**.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures

correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

➤ **Le développement des compétences des salariés**

III. - **Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences** des salariés peuvent, en application d'un **accord écrit entre le salarié et l'employeur**, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler **hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié** ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

« Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une **allocation de formation** d'un montant égal à **50 % de la rémunération nette** de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du Code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est **imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue** de l'entreprise. 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.

« **Le refus du salarié** de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« IV. - Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit 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 dans un délai d'un an 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. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

➤ **Contingent d'heures non considérées comme temps de travail effectif**

« V. - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à **quatre-vingts heures** ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait. »

## **Consultation du Comité d'entreprise**

➤ **Consultation annuelle sur les orientations de la formation**

### **Article L934-1**

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies

dans l'entreprise.

Ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies par l'employeur en application des articles L. 132-28 et L. 432-3-1, ainsi que les mesures arrêtées en application de l'article L. 123-3 du présent code.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un des éléments mentionnés aux alinéas précédents. En outre, une telle délibération doit avoir lieu dans les trois mois qui précèdent l'ouverture de la négociation prévue à l'article L. 932-2.

### ➤ **Les deux réunions annuelles de consultation sur le plan de formation**

#### **Article L934-1**

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques. Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1 et L. 934-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.

Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les **conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.**

Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés, notamment par la communication, le cas échéant, des documents remis au comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés, notamment par la communication des documents remis au comité d'entreprise.

**Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret. 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. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.**

Dans les entreprises mentionnées à l'article 1er de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, le plan de formation est approuvé par délibération du comité d'entreprise ; à défaut d'une telle approbation, le

plan de formation est soumis à délibération du conseil d'administration ou du directoire de l'entreprise, après avis du conseil de surveillance. Dans tous les cas, le plan de formation doit contenir un programme d'actions, notamment avec le service public de l'éducation, portant notamment sur l'accueil d'élèves et de stagiaires dans l'entreprise, la formation dispensée au personnel de l'entreprise par les établissements d'enseignement et de collaboration dans le domaine de la recherche scientifique et technique.

**Article D 932-1 (modifié par le décret n°2004-870 du 25 août 2004)**

Pour l'application des dispositions de l'article L. 934-4 (*NB : consultation annuelle du CE au cours de deux réunions distinctes*) du code du travail, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 dudit code, les documents suivants :

a) Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 934-1 (*NB : consultation annuelle du CE sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise*) du code du travail ;

b) Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 934-2 (*NB : négociation triennale de branche*) du code du travail ;

c) La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et, le cas échéant, la déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social visé à l'article L. 438-1 ;

d) Les conclusions éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-3 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises et/ou le caractère éligible des dépenses exposées au titre du crédit d'impôt formation professionnelle ;

e) Le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :

- aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;

- **à la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions du sixième alinéa de l'article L. 934-4 (*NB : classement des actions du plan de formation en catégories 1, 2, 3*) et de celles de l'article L. 932-1 (*NB : définition du régime des actions du plan de formation*) ;**

- **aux conditions financières de leur exécution ;**

- aux effectifs concernés répartis par catégories socioprofessionnelles et par sexe ;

f) Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;

g) **Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ainsi que de la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1.** Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;

**En ce qui concerne les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, il précise :**

- **les conditions dans lesquelles se sont déroulés les actions ou les périodes de professionnalisation, et notamment :**

- **les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires desdites actions ;**

- **les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ou de leur période**

**de professionnalisation ;**

- les conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi.

**- les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation.**

- les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.

h) Le plan de formation de l'entreprise et les **conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 et L. 982-1 ainsi que la mise en oeuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux alinéas e et g ci-dessus.**

**Article D 932-2 (modifié par le décret n° 2004-870 du 25 août 2004)**

La consultation du comité s'effectue au cours de deux réunions.

La première comporte la présentation et la discussion des documents prévus aux alinéas a à g de l'article ci-dessus et la seconde la délibération relative au plan de formation, **aux conditions de mise en oeuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation visés au dernier alinéa de l'article D. 932-1.**

**Financement du plan de formation**

**Art. L.951-1**

« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent (*1e 1.6 %*), les employeurs effectuent avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation :

« 1° Un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation.

Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 0,30 % et la contribution est versée à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle ;

« 2° Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;

« ... En finançant des actions mentionnées aux articles L. 900-2 ou L. 900-3 au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation établi dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et L. 934-4, des actions menées au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 931-1, L. 931-21 et L. 900-1 ; »