

17/06/2015

## Loi Formation professionnelle, Emploi et Démocratie sociale

### Fiches Pratiques

#### 6. Le Plan de Formation

Le plan de formation retrace l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre, sur une ou plusieurs années, au bénéfice des salariés, notamment dans le cadre de son obligation d'adaptation au poste de travail, et au maintien de leur employabilité au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il permet de préparer les évolutions de l'entreprise et d'améliorer sa compétitivité par le biais du développement des compétences des salariés.

Auparavant, les entreprises de 10 salariés et plus avaient l'obligation de consacrer annuellement 0,9% minimum des rémunérations versées pour financer leur plan de formation.

La loi du 5 mars 2014 opère un changement de logique pour le plan de formation : désormais, l'employeur devra financer directement les actions de formation de ses salariés sans qu'elle soit contrainte de dépenser une contribution minimum de 0,9%.

La loi laisse donc à l'employeur la liberté de fixer son budget formation en fonction des obligations en matière de gestion des compétences sans le contraindre à dépenser un minimum légal.

##### 1. Actions de formation relevant du plan de formation

En application de l'article L.2323-36 du Code du travail, le plan de formation précise la nature des actions de formation proposées par l'employeur et distinguent deux principales catégories :

- **1<sup>ère</sup> catégorie** : Les actions de formation visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des entreprises ;
- **2<sup>e</sup> catégorie** : Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

**A) 1<sup>ère</sup> catégorie : Obligation d'adaptation du salarié au poste à son poste de travail et de maintien dans l'emploi**

Il existe deux obligations distinctes dans la première catégorie du plan de formation.

- **Adaptation du salarié au poste de travail**

Tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail (article L.6321-1 du Code du travail).

Dans l'élaboration du plan de formation, l'employeur doit tenir compte de cette obligation, et ceci, même s'il est libre de déterminer sa politique de formation.

En application de l'article L.6321-2 du Code du travail, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi se déroulent sur le temps de travail du salarié avec maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Cette obligation née du contrat de travail, a été rappelée par la Cour de Cassation qui considère que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail en vertu de l'article 1134 du Code civil, doit adapter les salariés à l'évolution de leur poste de travail (*Cass. Soc. 25 février 1992, Expovit c. Dehaynain, n°89-41634*).

En cas de non-respect de l'obligation d'adaptation du salarié au poste de travail, le salarié peut demander à l'employeur le versement de dommages-intérêts.

- **L'obligation de veiller au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi**

En application de l'article L.6321-1 alinéa 2 du Code du travail, l'employeur « veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. »

**A noter :**

Il y a, à ce jour, peu de jurisprudence expliquant ce que recouvre la notion de maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi.

Dans un arrêt du 7 mai 2014, la Cour de Cassation affirme que le fait de n'avoir proposé aucune formation à des salariés qui sont restés pendant sept ans dans l'entreprise constitue un manquement de celle-ci à l'obligation de veiller à la capacité des salariés à occuper un emploi.

**A noter :**

*Il existe un risque de dérive: L'employeur pourrait être tenté d'inciter le salarié à utiliser son CPF pour une action relevant de la première catégorie du plan de formation (adaptation du salarié au poste ou maintien dans l'emploi).*

*En effet, du fait de l'existence du socle de connaissance et de compétence au sein du CPF, l'employeur pourrait être tenté de maintenir le salarié dans l'emploi par le biais du CPF et non pas en finançant l'action de formation sur le plan. Or, c'est de sa responsabilité de former le salarié sur le plan et non pas par le biais du CPF qui a pour ambition d'accroître le niveau de qualification du salarié (c.f. fiche sur le CPF).*

**B) 2<sup>e</sup> catégorie : Actions de développement des compétences**

La loi n'a pas défini les actions de formation visant le développement des compétences des salariés.

« L'employeur **peut proposer** au salarié des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme » (article L.6321-1 alinéa 3 du Code du travail).

**A noter :**

*Il convient de rappeler que l'employeur n'a légalement aucune obligation de mener des actions visant au développement des compétences de ses salariés. Il ne s'agit pas ici d'une obligation de faire. Toutefois, il est dans l'intérêt de l'employeur et de l'entreprise de faire monter en compétence les collaborateurs afin que l'entreprise gagne en compétitivité.*

Les actions relatives au développement des compétences portent sur des compétences professionnelles allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. En d'autres termes, l'objectif de la formation est de faire monter en compétence le salarié afin qu'il puisse évoluer dans sa qualification.

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur a l'obligation de définir avec le salarié, avant le départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (article L.6321-8 du Code du travail).

Les engagements de l'employeur 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 ;
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

**A noter :**

*Le salarié peut choisir de refuser de bénéficier d'une action de formation de développement des compétences. Son refus ne sera pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.*

**Selon que l'action de formation ait été classée dans l'une ou l'autre des catégories, un régime différent en matière de temps de travail et de rémunération s'appliquera.**

**En effet, toute action de formation suivie par un salarié dans le but d'assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise est considérée comme étant du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise (article L.6321-2 du Code du travail).**

Les actions de formation liée au développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail effectif :

- Soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- Soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5% du forfait.

Les heures de formations accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation définie à l'article D.6321-6 du Code du travail.

## **2. Consultation du Comité d'Entreprise**

Le Comité d'Entreprise est l'organe compétent en matière de formation professionnelle. Il est consulté chaque année sur le plan de formation en application de l'article L.2323-34 du Code du travail et plus largement sur toutes les mesures de nature à affecter les conditions de formation du personnel.

Ces consultations sont impératives. Elles rentrent dans les prérogatives du CE.

### **A) Calendrier de consultation du Comité d'entreprise**

La consultation du Comité d'Entreprise se fait au cours de deux réunions spécifiques : la première réunion porte sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours, et la seconde réunion porte sur le projet de plan pour l'année à venir.

#### **A noter :**

*La commission Formation du Comité d'Entreprise ne se substitue pas à celui-ci. Son rôle consiste à préparer la délibération du CE. Les membres de la commission reçoivent dans les mêmes délais que les membres du CE les documents d'informations transmis par l'employeur.*

Un accord d'entreprise, ou à défaut, un décret détermine le calendrier de ces deux réunions.

En application du décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014, **la réunion du CE sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.**

En ce qui concerne **la réunion sur le projet de plan de formation, elle doit avoir lieu avant le 31 décembre au plus tard.**

Un accord d'entreprise peut prévoir un autre calendrier de consultation du CE sur le plan de formation.

**A ces deux réunions distinctes, s'ajoute une réunion du Comité d'Entreprise 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 (article L.2323-33 du Code du travail).

Cette consultation est faite en cohérence avec l'accord GPEC de l'entreprise négocié sur trois ans (article 4 de l'ANI du 14 décembre 2013).

Il conviendrait d'organiser la réunion sur les orientations de la formation professionnelle avant les deux premières réunions.

Consultation du CE	Date de consultation
Orientation de la Formation dans l'entreprise <i>(Article 4 ANI 2013)</i>	avant les deux autres réunions
Exécution du plan de formation de l'année précédente	avant le 1er octobre au plus tard
Projet de plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant	avant le 31 décembre au plus tard

## B) Documents à transmettre au CE en vue de la consultation

L'article D.2323-5 du Code du travail liste les documents à fournir en vue de la consultation du Comité d'Entreprise. L'employeur doit remettre au CE au moins trois semaines avant la réunion les documents.

L'information due au CE pour la première réunion de consultation sur le bilan de la formation de l'année passée et de l'année en cours comprend :

- Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- Le résultat éventuel des négociations avec les organisations syndicales au niveau de la branche ou de l'entreprise en matière de formation ;
- La déclaration relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle que l'entreprise doit envoyer à l'autorité administrative (en remplacement de l'ancienne déclaration fiscale 2483);

- Les bilans des actions conduites dans le plan de formation pour l'année antérieure et l'année en cours (organismes, conditions d'organisation, conditions financières, effectifs par catégorie et par sexe);
- Les informations pour l'année antérieure et en cours sur les congés de formation, de bilans de compétences, de période de professionnalisation et de CPF
- Le bilan d'insertion des jeunes pour l'année antérieure et en cours (accueil, encadrement, emploi) etc.

Pour la réunion de consultation sur le plan de formation de l'année à venir, le CE doit disposer des informations relatives au plan, à savoir :

- Organismes de formations, conditions d'organisation des actions ;
- Conditions financières d'exécution ;
- Effectifs concernés par catégorie socio-professionnelle et par sexe ;
- Conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes.

En ce qui concerne les actions qui figurent au bilan et au plan de formation, l'employeur est tenu de préciser la nature de chaque action de formation, c'est-à-dire s'il s'agit d'action d'adaptation du salarié au poste de travail ou de maintien dans l'emploi (catégorie I du plan de formation) ou s'il s'agit d'actions de développement de compétences du salarié (catégorie II du plan).

La liste des informations peut être complétée par un accord d'entreprise.

**A noter :**

*Nous attirons l'attention de nos représentants dans les CE sur l'importance fondamentale que représente la qualité de l'information qui leur est remise à l'occasion des consultations. A ce titre, la loi du 5 mars 2014 prévoit que pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation sera tous les 3 ans. Dans ce cas, les membres du CE sont tout de même consultés tous les ans.*

Il faut savoir que le refus volontaire de l'employeur de communiquer à l'échéance aux membres du CE certains documents nécessaires à la consultation sur le bilan et le plan de formation constitue un délit d'entrave.

En application de l'article L.2328-1 du Code du travail, l'employeur qui ne respecte pas la procédure de consultation du Comité d'Entreprise s'expose à des sanctions pénales (1 an d'emprisonnement et/ou 3 750€ d'amende).

**A noter :**

*La loi du 5 mars 2014 responsabilise les membres du CE : c'est à eux que revient la charge de vérifier que toutes les actions relevant du plan de formation y sont inscrites.*