

Ce qu'il faut retenir

Le plan de formation regroupe l'ensemble des formations retenues annuellement par l'employeur. Il est dorénavant décliné en trois catégories d'actions de formation qui diffèrent par leurs objectifs et leurs modalités de réalisation. Les formations entrant dans la 3ème catégorie peuvent être réalisées hors temps de travail et donnent alors lieu au versement d'une allocation au salarié.

Mise à jour : 25/04/05

Les règles de mise en oeuvre restent à affiner. Aussi, cette fiche évoluera au fur et à mesure de la parution des décrets d'application et/ou des décisions des partenaires sociaux.

➤ PUBLICS CONCERNÉS

A l'initiative de l'employeur, le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation qu'il sélectionne annuellement. Il s'adresse à tous les salariés quelles que soient la nature de leur contrat de travail

et leur ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cadre du plan, l'employeur est tenu d'une obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

➤ FORMATIONS ÉLIGIBLES ET DÉROULEMENT

Trois catégories de formations peuvent être organisées dans le cadre du plan de formation. S'il revient à chaque entreprise de définir le type de formation concerné dans chaque catégorie, ces dernières diffèrent par leurs objectifs et leurs modalités de réalisation :

Catégorie I - Les actions d'adaptation au poste de travail

Elles doivent être réalisées pendant le temps de travail.

Catégorie II - Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi

- Elles sont réalisées pendant le temps de travail.
- Elles peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié ou d'un accord d'entreprise, dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Ce dépassement ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donne lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration.

L'Accord agricole du 2 juin 2004* précise que ces actions ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 46 heures hebdomadaires la durée totale des heures effectuées.

** Cet accord est applicable aux salariés des entreprises de la production agricole, de travaux agricoles et/ou forestiers, du paysage, des CUMA et des exploitations de sylviculture.*

Catégorie III - Les actions liées au développement des compétences

- Elles peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié.
- Cet accord écrit peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion. Le refus ou la dénonciation ne constituent ni une faute, ni un motif de licenciement
- Lorsque tout ou partie de la formation se déroule hors temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit 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, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, 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.

Les heures de formation hors temps de travail (catégorie III) cumulées à celles effectuées en dépassement de l'horaire de référence (catégorie II) ne peuvent excéder 80 heures par an et par salarié.

Le plan de formation et sa répartition par catégories fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel.

➤ FINANCEMENT ET PRISE EN CHARGE

- Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.
- Les heures de formation effectuées hors temps de

travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence.

Allocation formation : calcul et modalités de versement

Calcul : allocation formation = 50% du salaire horaire de référence net* multiplié par nombre d'heures de formation effectué hors temps de travail.

Modalités de versement : à défaut de dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise, l'allocation formation doit être versée au plus tard à la date d'échéance de la paie suivant la formation hors temps de travail.

* Salaire horaire de référence = total des salaires nets des 12 mois précédant la formation divisé par le total des heures rémunérées au cours de ces 12 mois.

