

Dossier le plan de formation

Le plan de formation [balise H2]

Le **plan de formation** regroupe toutes les actions que l'entreprise définit dans le cadre de la politique de sa gestion du personnel. Son élaboration intervient sous la responsabilité de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Un **plan de formation** 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.

Mise en place du plan de formation [balise H2]

Chaque année, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel émettent un avis sur l'exécution du **plan de formation** du personnel de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. L'employeur doit communiquer aux membres du comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et/ou aux membres de la commission formation les documents dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du Code du travail.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535373> trois semaines avant la date prévue pour les réunions consacrées au **plan de formation**.

Deux réunions sont organisées avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours. Une première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents relatifs au dernier **plan de formation**. La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Contenu du plan de formation [balise H2]

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Plan de formation : les droits et les devoirs du salarié [balise H2]

Dans le cadre du **plan de formation**, le salarié est considéré comme travaillant conformément à son contrat de travail. Le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et reste pendant la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur.

Durant sa période de formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la **formation**, il s'agira 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.

Le salarié peut demander librement à suivre une formation prévue dans le **plan de formation** de 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. Certaines exceptions existent (bilan de compétences, vae, contexte de modification du contrat de travail...).

A l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales. L'employeur n'est pas dans l'obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation par un changement de qualification ou une augmentation de rémunération. A moins que cela ne soit prévu au contrat de travail, par la convention collective ou par un engagement écrit de l'employeur.

Informations pratiques sur le plan de formation [balise H2]

Consulter le dossier consacré au **plan de formation** (lien hypertexte <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/le-plan-de-formation,1069.html>) disponible en ligne sur le site Internet du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Santé.