



# Réforme de la formation professionnelle

## L'essentiel : Le Plan de Formation de l'entreprise

### Le principe :

Toute entreprise doit s'acquitter chaque année d'une contribution au titre du plan de formation. Ce plan regroupe **l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur, par ordre de priorité et en fonction des objectifs stratégiques, économiques et sociaux de l'entreprise.** Il s'inscrit dans son budget en s'appuyant sur :

- \* l'évaluation des besoins de formation du personnel,
- \* les demandes individuelles de formation effectuées par les salariés ou les représentants du personnel et retenues par l'employeur.

### **La Réforme : Nouvelle définition des actions inscrites au plan :**

(Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

### **Il faut désormais classer les actions de formation en 3 catégories :**

- Catégorie 1 «**Adaptation au poste de travail**»
- Catégorie 2 «**Evolution ou maintien de l'emploi**»
- Catégorie 3 «**Développement des compétences**»

Il peut n'y avoir qu'une seule catégorie présente dans le plan. La décision finale appartient à l'employeur.

### Les obligations :

Toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, son activité et sa taille, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif, est assujettie à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue (**art. L.950-1 du Code du Travail**).

De cet article découlent **3 obligations** pour l'entreprise :

1. **De verser** la participation au développement de la FPC au plus tard **le 28 février** de chaque année.
2. **De consulter** et informer le **Comité d'Entreprise** et/ou les délégués du personnel pour les questions relatives au plan de formation.
3. **D'envoyer** au plus tard **le 30 avril** de chaque année les déclarations fiscales N° 2486<sup>1</sup> ou N° 2483<sup>2</sup> à l'administration fiscale.

<sup>1</sup> Déclaration 2486 - Participation des employeurs à la formation continue (pour les entreprises de moins de 10 salariés)

<sup>2</sup> Déclaration 2483 - Participation des employeurs à la formation continue (pour les entreprises de 10 salariés et plus)



## Le financement :

Tous les salariés de l'entreprise, peuvent bénéficier des actions de formation. Le départ en formation correspond pour le salarié à l'exécution d'une mission professionnelle. On distingue :

- **action menée durant le temps de travail** : maintien de la rémunération
- **action menée hors du temps du travail** (durée et modalités réglementées) : versement de **l'allocation de formation**<sup>3</sup>

Les actions de formation réalisées par un organisme de formation peuvent se dérouler sur le lieu de travail ou à l'extérieur.

### Catégorie 1 «Adaptation au poste de travail»

(Art. L 932-1 du Code du Travail)

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont mises en œuvre **«pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal»**. Elles donnent lieu au versement du salaire habituel et au paiement des heures supplémentaires éventuelles.

**Le refus** du salarié de suivre une formation d'adaptation constitue **une cause réelle et sérieuse de licenciement** (*Cass. Soc., 22 octobre 1991, n° 90-43.412 « Mme Poiret c/SARL Danal »*)

### Catégorie 2 «Evolution ou maintien de l'emploi»

(Art. L 932-1 du Code du Travail)

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien de l'emploi sont mises en œuvre **«pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal»**. Elles donnent lieu au versement du salaire habituel et au paiement des heures supplémentaires éventuelles. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou de l'accord écrit du salarié, le départ en formation **peut conduire à un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail**, ce dernier ne peut pas s'imputer sur le quota d'heures supplémentaires de l'entreprise, ni donner lieu à repos compensateur, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié (4% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel).

### Catégorie 3 «Développement des compétences»

(Art. L 932-1 du Code du Travail)

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés **peuvent sous certaines conditions** (accord écrit entre le salarié et l'entreprise) **se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié**.

---

<sup>3</sup> Allocation de formation - 50 % de la rémunération nette du salarié, exonérée de cotisations patronales et salariales



**Deux conditions** doivent être remplies avant le départ en formation :

1. **Accord écrit** entre l'employeur et le salarié (possibilité de dénonciation dans les 8 jours qui suivent)

A noter : Le refus du salarié de participer à ces actions n'est constitutif ni d'une faute, ni d'un motif de licenciement.

2. Définir **la nature des engagements de l'entreprise**, si le salarié suit avec assiduité la formation et réussit les épreuves d'évaluation. Ces engagements portent **sur trois points** :

- les conditions d'accès du salarié aux fonctions correspondant aux connaissances acquises,
- l'attribution de la classification relative à l'emploi occupé
- la prise en compte des efforts du salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences ont les **conséquences suivantes** :

- **gel du régime** des heures supplémentaires
- **maintien de la protection** accident du travail
- versement de **l'allocation de formation** (50% de la rémunération nette du salarié, exonérée de cotisations patronales et salariales).