



Des obligations sociales renforcées

Le plan de formation dans les entreprises

Article L 6321-1 et suivants du Code du travail



CE QUI CHANGE

- Renforcement de l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste, de veiller à leur capacité à occuper un emploi et d'assurer un suivi de leur parcours professionnel.
- Affirmation de l'obligation pour l'entreprise de financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi, en plus de la contribution fiscale à verser à l'OPCA (voir la fiche "Les contributions formation").
- Suppression de la possibilité, pour les entreprises de 10 salariés et plus, d'utiliser directement la contribution fiscale "plan de formation".

QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'ensemble des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) que l'employeur décide de programmer – sur une ou plusieurs années - au bénéfice des salariés, notamment dans le cadre de son obligation de les adapter au poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité.

QUI EST CONCERNÉ ?

Toute entreprise, quel que soit son effectif.

À QUOI ÇA SERT ?

- **À anticiper et accompagner les changements, gagner en compétitivité, mettre en œuvre les orientations stratégiques de l'entreprise.**
Projet de développement, amélioration de la qualité, difficultés économiques... : le plan de formation permet de préparer les évolutions de l'entreprise actuelles et à venir, d'agir sur les compétences, la motivation des salariés...
- **À remplir ses obligations légales.**
Toute entreprise a en effet l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (veiller à leur "employabilité").

A NOTER !

Les obligations des entreprises sont renforcées avec la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés qui se traduit par l'obligation sur la période de 6 ans de former chacun des salariés (voir fiche "L'entretien professionnel").

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Contenu du plan de formation

- Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Ces actions se déroulent sur le temps de travail du salarié, avec maintien de la rémunération.
- Actions de développement des compétences, organisées en tout ou partie pendant le temps de travail. L'entreprise doit alors définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature de ses engagements vis-à-vis de l'intéressé (sous réserve d'assiduité à la formation et de réussite aux évaluations prévues) : accès prioritaire aux fonctions correspondant aux connaissances acquises...

A NOTER !

Lorsque les actions de développement des compétences sont réalisées hors temps de travail, certaines conditions doivent être respectées (accord du salarié, limitation du nombre d'heures hors temps de travail et versement de l'allocation de formation).

- Actions de bilan de compétences et de VAE (avec l'accord du salarié).

QUELLE MISE EN ŒUVRE ? (SUITE)

Financement du plan de formation

- Par l'employeur directement sur ses fonds propres (au-delà de sa contribution obligatoire), en particulier pour financer les actions d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi.

A NOTER !

Avec l'obligation de réaliser (tous les 6 ans) un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés, l'entreprise a désormais une obligation renforcée en termes de maintien et de développement des compétences, voire d'évolution professionnelle des salariés. Le plan de formation est l'un des moyens à mobiliser pour remplir cette obligation.

- Par l'OPCA - sous conditions - sur la part de la contribution fiscale affectée au plan de formation (entreprises de moins de 300 salariés) et/ou au titre des contributions volontaires ou conventionnelles versées par l'entreprise à l'OPCA (voir fiche "Les contributions formation").

A NOTER !

À compter de la contribution formation 2015 (à verser avant le 1^{er} mars 2016), le budget Plan de formation (0,9 %) des entreprises de 10 salariés et plus est supprimé. L'entreprise n'a donc plus la possibilité, comme auparavant, d'imputer directement ses dépenses de formation sur sa contribution. Les fonds de la contribution fiscale dédiés au plan de formation sont mutualisés par l'OPCA en vue de soutenir, en co-investissement, le plan de formation de l'entreprise.

Dialogue social

→ Consultation du comité d'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise (ou à défaut, les délégués du personnel) est obligatoirement consulté sur :

- > les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences (sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail...). Cette consultation a pour support la "base de données économiques et sociales" (à mettre en place avant juin 2015 dans les entreprises de 50 à 300 salariés, obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus depuis juin 2014),
- > les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements...
- > le plan de formation. Organisée au cours de deux réunions distinctes, cette consultation porte sur l'exécution du plan de l'année écoulée, sur le projet de plan pour l'année à venir et, désormais, sur la mise en œuvre du plan de l'année en cours.

A NOTER !

À compter de 2015 :

- le CPF remplace le DIF dans la liste des thèmes de consultation du CE,
- les informations à remettre au CE en vue de la consultation sur le plan de formation doivent mentionner le nombre de bénéficiaires de l'entretien professionnel et - à partir de 2020 - le nombre de bénéficiaires de l'abondement correctif ainsi que les sommes versées, à ce titre, à l'OPCA (voir fiche "L'entretien professionnel").

→ Négociation collective

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir :

- > l'adaptation du calendrier des consultations du CE sur le plan de formation (en lieu et place des dates butoirs réglementaires, à savoir les 1^{er} octobre et 31 décembre),
- > la mise en place d'un plan de formation triennal (et non annuel).

A NOTER !

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation triennale obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit comporter un volet formation professionnelle.