

## Plan de formation

### 3 nouvelles catégories d'actions de formation à distinguer

#### Catégorie 1 les actions d'adaptation au poste de travail

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Suivies pendant le temps de travail, ces formations donnent lieu au versement du salaire habituel.

#### Catégorie 2 les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés d'évoluer vers d'autres postes relevant de leur qualification ou de leur apporter la formation nécessaire au maintien dans leur emploi, lorsque celui-ci évolue.

Elles se déroulent pendant le temps de travail. Le salarié perçoit sa rémunération normale. Toutefois lorsque l'horaire habituel est dépassé, les heures correspondant à ce dépassement ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Une condition : un accord d'entreprise ou un accord entre l'employeur et le salarié doit prévoir cette possibilité.

Et une limite : seules 50 heures par an et par salarié peuvent ainsi n'avoir aucun impact sur le régime des heures supplémentaires (4% du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel).

#### Catégorie 3 les actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions doivent permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Elles peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (5% du forfait, pour les salariés signataires d'une convention de forfait annuel) avec les conséquences suivantes :

- gel du régime des heures supplémentaires,
- versement au salarié d'une rémunération ad hoc : l'allocation de formation (1),
- maintien de la protection "accident du travail".

#### (1) L'allocation de formation :

Versée dans le cadre des actions du plan de formation relevant de la catégorie 3 (actions de formation liées au développement des compétences) mais également à l'occasion du DIF organisé hors temps de travail ou des périodes de professionnalisation mises en œuvre pour les salariés en dehors du temps de travail, l'allocation de formation :

- est égale à 50% de la rémunération nette du salarié, calculée sur la base du nombre de jours travaillés lors des douze derniers mois,
- n'est pas soumise aux cotisations patronales et salariales,
- est imputable sur la participation de l'entreprise,
- doit être versée par l'employeur à la date normale d'échéance de la paie, le mois suivant l'action de formation hors temps de travail.

#### Nouveau !

- La définition des 3 catégories d'actions de formation susceptibles d'être inscrites dans le plan de formation.
- Le partage entre temps de travail et temps de formation selon la catégorie d'actions concernée.
- Le versement d'une allocation de formation à l'occasion des formations hors temps de travail relevant de la catégorie 3.

### Comment classer les actions de formation dans les différentes catégories ?

Rien n'est imposé et les actions de formation ne sont pas définies par l'accord du 20 septembre 2003. De même, il n'existe aucune obligation de construire un plan de formation incluant systématiquement les 3 catégories d'actions. Cependant, le chef d'entreprise doit élaborer un document qui distingue clairement ces trois catégories.

L'ensemble de ces actions de formation figure dans le plan de formation établi chaque année à l'initiative du chef d'entreprise.

C'est donc à lui qu'il revient de classer, suivant les besoins de l'entreprise et des salariés, les actions de formation à mettre en œuvre sous trois catégories.

Ce classement nécessite une réflexion préalable sur les postes occupés, l'évolution des emplois et des compétences dans l'entreprise. En cas de contrôle par les administrations compétentes, un classement approximatif, non justifiable, pourrait avoir des incidences fiscales et financières conséquentes pour l'entreprise.

Si le plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur, les instances représentatives du personnel sont obligatoirement consultées sur ce plan.