

Les catégories du plan de formation

Le plan de formation peut contenir **deux types d'actions de formation** :

- ⇒ Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (catégorie 1);
- ⇒ Les actions de développement des compétences du salarié (catégorie 2).

Le code du travail ne donne pas de définition plus précise de ces deux catégories, ni de liste d'actions de formation par catégorie mais le besoin à l'origine de l'action de formation détermine le classement de celle-ci en catégorie 1 ou 2.

ACTIONS D'ADAPTATION DU SALARIE AU POSTE DE TRAVAIL OU LIEES A L'EVOLUTION OU AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE (catégorie 1)

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont intégrées dans la même catégorie que les actions de formation liées à l'adaptation au poste de travail.

Elles s'inscrivent dans le cadre de **l'obligation de l'entreprise d'adapter le salarié au poste de travail et de veiller à sa capacité à occuper un emploi**.

Il est considéré que :

- **les actions d'adaptation au poste de travail portent sur des compétences directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions** (ex : formation au nouveau logiciel de comptabilité de l'entreprise...);
- tandis que **les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise portent sur des compétences vouées à être utilisées dans le cadre d'une évolution prévue du poste de travail actuel ou pour assurer un maintien dans un autre poste de travail** (ex : dans le cadre d'une GPEC pour des métiers en forte évolution à moyen terme...).

ACTIONS DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DU SALARIE (catégorie 2)

La loi n'a pas non plus défini les actions qui visent le développement des compétences des salariés. Elle se contente uniquement de préciser que l'employeur peut les proposer à ses salariés. Il n'y a donc aucune obligation de le faire.

Il est communément admis que **ces actions portent sur des compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié**. Il s'agit, par le biais de ce type de formation, d'ouvrir à terme les portes à une nouvelle qualification, à une évolution professionnelle (ex : formation demandée par le salarié dans le cadre d'un DIF...).

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'employeur a l'obligation de définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi 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, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé;
- Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

01

PRINCIPE

02

REGIME

Les catégories du plan de formation

03

IMPACT SUR
LE TEMPS DE
TRAVAIL ET
LA
REMUNERATION

Selon la catégorisation, un **régime différent** en matière de temps de travail et de rémunération s'applique :

- **Catégorie 1** → constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération
- **Catégorie 2** → en application d'un accord entre le salarié et l'employeur peut se dérouler en dehors du temps de travail effectif et donner lieu au versement d'une allocation de formation équivalent à 50 % de la rémunération nette, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (cf article L 6321-6 du Code du travail)

SOURCES

Articles L 2323-36 et L 6321-1 et suivants du Code du travail

MISE À JOUR

03/06/2016