



Plan de formation

CIF, CPF et Plan de formation, quelle différence ?

- Le **Plan de formation** (voir **Fiche 30**) : en général à l'initiative de l'employeur.
- Le **CIF** (voir **Fiches 8 et 9**) qui s'adresse aux salariés (en CDI, CDD ou intérim). La démarche de CIF est à l'initiative du salarié et la formation, choisie par le salarié, peut permettre une reconversion avec maintien du salaire.
- Le **CPF** (voir **Fiche 18**) à l'initiative du salarié avec ou sans accord de l'employeur (voir fiche n°18). Le CPF remplace le DIF à compter du 01/01/15.

Comment ça marche ?

- Chaque entreprise cotise auprès d'un OPCA, organisme collecteur des fonds destinés à la formation des salariés en cours d'emploi.
- La loi du 5 mars 2014 introduit des changements importants en ce qui concerne la contribution des entreprises au titre de la formation professionnelle.
- A compter du 1er janvier 2015, la collecte s'organise avec de nouvelles répartitions. On distingue deux types d'entreprises :
 - Les entreprises de moins de 10 salariés
 - Les entreprises de 10 salariés et plus

▶ Cette nouvelle répartition des contributions entre en vigueur à partir du 01/01/15 mais concerne la collecte du 28/02/16.

• Les entreprises de moins de 10 salariés (1 à 9)

Avant le 1er janvier 2015

0,55%

0,15 Professionnalisation + DIF

0,40 Plan de formation

A partir du 1er janvier 2015

0,55%

0,15 Professionnalisation

0,40 Plan de formation

+ Contribution volontaire si l'entreprise le souhaite



Ce qui change

- ▶ Le montant de l'obligation fiscale est identique : 0,55%.
- ▶ L'entreprise ne cotise plus au FPSP. Elle a donc plus de financement pour le Plan de formation.
- ▶ Les salariés bénéficient du CPF et du CIF bien que l'entreprise ne contribue pas à leurs financements.



● **Les entreprises de plus de 10 salariés**

Avant le 1er janvier 2015

10 à 19 salariés	20 salariés et +
1, 05%	1, 6%
0, 15 PRO + DIF	0, 50 PRO + DIF
0, 90 PF	0, 90 PF
	0, 20 CIF

CIF : Congé individuel de formation
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
CPF : compte personnel de formation
PRO : professionnalisation
PF : plan de formation

A partir du 1er janvier 2015

10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et +
1%	1%	1%
0, 15 FPSPP	0, 20 FPSPP	0, 20 FPSPP
0, 15 CIF	0, 20 CIF	0, 20 CIF
0, 20 CPF	0, 20 CPF	0, 20 CPF
0, 30 PRO	0, 30 PRO	0, 40 PRO
0, 20 PF	0, 10 PF	+
+	+	+
Contribution volontaire si l'entreprise le souhaite	Contribution volontaire si l'entreprise le souhaite	Contribution volontaire si l'entreprise le souhaite



Ce qui change

La contribution obligatoire est réduite (1% au lieu de 1, 6 ou 1, 05), mais elle est « fléchée » vers des actions de formation qualifiante. L'employeur ne peut plus l'utiliser comme il le souhaite mais en fonction de critères précis dans le but de sécuriser les parcours professionnels, notamment :

- ▶ En faveur des publics fragilisés
- ▶ Dans le but d'obtenir une formation **qualifiante**
- ▶ Conserver l'employabilité du salarié

▶ Le 1% est versé à un seul OPCA (OPCA de branche ou à défaut Agefos PME).

▶ L'employeur peut, par contre, verser une contribution volontaire au-delà du 1% :

- ▶ Qu'elle utilise comme elle veut
- ▶ Qu'elle verse à l'OPCA de son choix

▶ La contribution au CPF peut être gérée directement par l'entreprise. Dans ce cas, elle ne la verse pas à l'OPCA.



Les informations qui suivent concernent uniquement la contribution
« plan de formation ».

Plan de formation

Fiche n° **30**.3

Q **ui** peut en bénéficier ?

Tout salarié de l'entreprise (sauf les intérimaires) quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps partiel...).

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Les intérimaires peuvent partir en formation dans le cadre de formations proposées par l'agence d'intérim ou à leur initiative dans le cadre du CIF TT (voir fiche n° 10).

P **our** faire quoi ?

L'entreprise a certaines obligations légales vis-à-vis de la formation des salariés :

- Formations d'adaptation des salariés à leur poste de travail
- Formations liées au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi
- Formations à la sécurité

Comment trouver une formation ?

Plusieurs interlocuteurs :

- Le réseau des Points relais conseil en évolution professionnelle
- les sites des CARIF : en Bourgogne site du C2r : www.c2r-bourgogne.org

Fiche 37 sur
les adresses
utiles

C'est l'OPCA qui va fixer les priorités concernant l'utilisation de la contribution au plan de formation.

Q **uand** et à quel salaire ?

En principe, la formation a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail :

- Pour des actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi : on considère que l'action de formation constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (paiement en heures supplémentaires).
- Pour des actions de développement des compétences : possibilité qu'elles se déroulent hors du temps de travail (si accord écrit entre le salarié et l'employeur) dans la limite de 80h/an et par salarié. Cela donne lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence.

P **our** quelle durée ?

Tout dépend de la formation.

S **ous** quel statut ?

Le contrat de travail est maintenu pendant la formation. Le salarié a les mêmes droits et devoirs que lorsqu'il est en entreprise (ne pas s'absenter sans motifs valables, il garde ses droits aux congés payés et au calcul de son ancienneté...).

Si un accident survient au cours de la formation, c'est considéré comme un accident du travail.



Qui finance ?

Tous les frais liés à la formation (coût, achat de matériel, frais de transport et d'hébergement) sont à la charge de l'employeur (ou de son OPCA).

Quelle procédure ?

- L'employeur choisit les salariés qu'il souhaite envoyer en formation. Un salarié peut aussi prendre l'initiative de demander à suivre une formation.
- Un salarié ne peut pas refuser de suivre une formation choisie par l'employeur (un refus est considéré comme une faute professionnelle). Il existe cependant des exceptions. Un employeur ne peut pas contraindre le salarié à suivre :
 - Un bilan de compétences
 - Une formation se déroulant tout ou partie en dehors du temps de travail
 - Une VAE (validation des acquis de l'expérience)
 - Une formation susceptible de modifier le contrat de travail (formation très longue, très éloignée...) ou entravant l'exécution du mandat d'un représentant du personnel

Et après ?

- A l'issue de la formation, l'employeur, en principe, n'est pas obligé de prendre en compte la formation (en accordant une prime, une augmentation, un nouveau poste...), sauf clause contractuelle entre l'employeur et le salarié (dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci) ou dispositions contenues dans un accord ou une convention collective.
- Dans certains cas et notamment pour des formations particulièrement chères, l'entreprise peut imposer au salarié un engagement à rester dans l'entreprise pendant un certain temps (de 6 mois à 3 ans).
 - Il peut lui faire signer une clause de « dédit formation » avant le début de la formation que le salarié doit respecter sous peine de devoir rembourser les frais de formation engagés.
 - Pour que la clause puisse jouer, il faut que la rupture du contrat de travail intervienne à l'initiative du salarié et qu'elle ne soit pas imputable à l'employeur.
 - La clause de « dédit formation » ne peut être imposée à un salarié déjà présent dans l'entreprise et dont le contrat de travail ne prévoit pas une telle clause, dans la mesure où il s'agit d'une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser (décision de la Cour de cassation cass.soc 8.10.1987). Les conséquences du refus du salarié seront tranchées au cas par cas, éventuellement par le Conseil des Prud'hommes.

4 conditions doivent être réunies pour qu'une clause de dédit-formation soit valide :

- Le financement de la formation dépasse le montant de la participation légale (ou conventionnelle) de l'employeur.
- La clause doit être conclue avant le début de la formation (elle doit préciser la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que les modalités de remboursement à la charge du salarié).
- Le montant de l'indemnité de la clause doit être proportionnel aux frais de formation engagés. Le salarié ne doit pas se sentir empêché de démissionner pour des raisons tenant à l'importance du montant de l'indemnité.
- La durée de l'engagement du salarié doit être proportionnelle à la nature de la formation.

Attention ! Les salariés engagés sous forme de contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette clause de dédit-formation.