



La politique de formation :

Ces deux obligations posées, l'employeur dispose d'une très large autonomie pour définir la politique de formation qu'il va mettre en place en fonction du développement de l'entreprise ou des évolutions techniques du secteur d'activité. C'est lui qui décide, dans le cadre du plan de formation, quels salariés partiront en formation et quelles formations seront privilégiées. Cependant, chaque année, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sur les orientations qu'il donne à la formation dans l'entreprise. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur n'a pas d'obligation spécifique.

Le plan de formation :

C'est le recueil des actions de formation que l'employeur a choisi de mettre en place dans l'entreprise. L'employeur est cependant libre de ne pas faire de plan de formation (mais il sera sanctionné s'il a au moins 50 salariés et qu'il ne consulte pas les représentants du personnel sur le plan) comme il reste libre de déterminer quels salariés suivront des formations. Par contre les salariés ne peuvent pas refuser de suivre une formation ayant lieu sur le temps de travail.

Le plan de formation classe les formations en trois grandes catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail
- Les actions liées à l'évolution de l'emploi qui doivent se dérouler pendant le temps de travail mais avec des spécificités pour la seconde catégorie.
- Les actions liées au développement des compétences du salarié qui peuvent se dérouler hors du temps de travail (avec accord écrit).

Le salarié en formation reste sous la subordination de l'employeur qui doit lui verser son salaire et régler tous les frais (déplacements...) liés à cette formation.