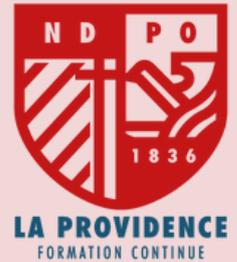


Le plan de développement des compétences



Le plan de développement des compétences offre aux salariés la possibilité de participer à des actions de formation à l'initiative leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur CPF.

L'employeur a deux obligations principales en matière de formation professionnelle : assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien dans l'emploi. Il peut également proposer des actions visant au développement des compétences (article L6321-1 du code du travail). Par ailleurs, l'employeur est tenu de dispenser une formation générale à la sécurité (articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail).

Qu'est ce que le plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (article 6321-2 du code du travail).

La notion d'action de formation est simplifiée, avec une nouvelle définition : l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.



Qui est concerné ?

Employeur :

L'élaboration d'un plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises, indépendamment de leur taille. La décision de mettre en place ou non un tel plan appartient entièrement à l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Salarié :

Tout salarié peut être concerné par une action de formation prévue dans le plan de développement des compétences de son entreprise. La participation à cette formation est considérée comme faisant partie de l'exécution normale du contrat de travail. La demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, et de refus de s'y soumettre peut être considéré comme une faute professionnelle, susceptible de justifier un licenciement dans certains cas.

Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences de l'entreprise. La loi n'impose aucune procédure et l'employeur est libre de refuser ou d'accepter. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Ces questions peuvent être abordées entre l'employeur (ou son représentant) et le salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel bisannuel obligatoire.

Quelles sont les actions de formations relevant du plan de développement des compétences ?

Il faut distinguer :

- **Les actions de formation obligatoires** ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- **Les actions de formation non obligatoires** : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

A noter :

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Quel est le statut du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences ?

Être en formation dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : le salarié doit donc suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Maintien de la rémunération

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agira d'un accident du travail.

Coût de la formation

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Formation pendant le temps de travail, sauf exceptions

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu en principe durant le temps de travail.

Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Actions de formation non obligatoires qui se déroulent hors temps de travail, deux hypothèses :

- En cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche prévoyant la possibilité d'actions se déroulant en tout ou partie hors temps de travail : dans ce cas, l'accord fixe la limite horaire ou en pourcentage de forfait, de suivi de la formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour composer les frais de garde d'enfant.
- En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, avec l'accord du salarié sur le déroulement d'actions de formation en tout ou partie hors du temps de travail : dans ce cas, la limite est fixée à 30h par an ou à 2% du forfait, par salarié. Dans cette hypothèse, l'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours.



POUR ALLER + LOIN :

Consultez le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion www.travail-emploi.gouv.fr

