

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de formation devient en 2019 le Plan de développement des compétences. Il rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. L'élaboration du plan de développement des compétences est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de développement des compétences mais il y est fortement incité. Les obligations qui pèsent sur l'employeur en matière de formation professionnelle (adaptation au poste et maintien dans l'emploi) restent néanmoins à sa charge.

A savoir : Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation.

Actions de formation du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation des salariés au poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires
- et les autres actions de formation non obligatoires (développement des compétences)

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.

Rôle des représentants du personnel

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) émet un avis sur l'exécution du plan de développement des compétences de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. L'objectif de cette consultation est de permettre aux représentants du personnel de faire des propositions pour modifier ou améliorer le plan de développement des compétences envisagé par l'employeur.

Droits et devoirs du salarié pendant la formation

Formations obligatoires : d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou maintien dans l'emploi ainsi que les formations en matière de sécurité :

Ces formations consistent :

- à acquérir des compétences pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié
- ou à acquérir des compétences qui ne peuvent être directement utilisées dans le cadre de ses fonctions, mais qui correspondent à une évolution prévue ou à une modification de ses fonctions dans le cadre de son contrat de travail.

L'employeur qui souhaite faire bénéficier un salarié de ce type de formation n'a pas à obtenir son accord.

Le refus du salarié de suivre la formation constitue une faute pouvant justifier son licenciement, sauf si l'employeur propose au salarié de suivre :

- un bilan de compétences
- une VAE
- ou des formations non obligatoires hors temps de travail

Déroulement de la formation :

Elle se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

Rémunération de la formation :

Le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération.

Statut du salarié en fonction :

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle.

Formations non obligatoires :

Ces formations consistent à acquérir des compétences que le salarié n'a pas à utiliser s'il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise.

Accord préalable obligatoire du salarié :

L'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord écrit du salarié, que la formation soit suivie pendant ou en dehors du temps de travail.

Si le salarié accepte de suivre la formation, l'employeur doit définir avec lui et avant son départ en formation, la nature des engagements pris par l'entreprise si la formation suivie est concluante. Exemple : changement de qualification, augmentation de la rémunération.

Le Plan de Développement des Compétences

Déroulement de la formation :

Elle se déroule sur ou hors temps de travail.

En dehors du temps de travail, elle se déroule selon 2 modalités :

- en cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche : l'accord fixe la limite horaire, ou un pourcentage de forfait (lorsque la durée de travail est fixée par une convention de forfait) pour suivre une formation hors temps de travail et peut prévoir des contreparties pour compenser les frais de garde d'un enfant.
- En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, avec l'accord du salarié sur le déroulement de l'action de formation en tout ou partie hors temps du travail : dans ce cas, la limite est fixée à 30 heures par an ou à 2 % du forfait. Dans cette hypothèse, l'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé dans les 8 jours par le salarié sans constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Rémunération de la formation :

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, la rémunération est intégralement maintenue. Pas d'indemnisation si la formation se déroule hors temps de travail.

Statut du salarié en fonction :

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle.

Être en formation dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

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

Le coût de la formation reste à la charge de l'entreprise, ainsi que les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation (selon les règles appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles).

Initiative de la demande de formation par le salarié

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 : la demande et la réponse sont formulées librement, selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser. Il n'est pas tenu de motiver son refus. Si l'employeur accepte, le départ en formation est 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 obligatoire tous les deux ans.

Choix des salariés partant en formation par décision de l'employeur

Si l'employeur est libre de choisir les salariés qu'il souhaite envoyer en formation, ses décisions doivent néanmoins être fondées sur des critères objectifs et sans discrimination en raison :

- son origine ;
- ses moeurs ;
- son orientation sexuelle ou identité de genre ;
- son âge ;
- sa situation de famille ou sa grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ou l'exercice de son mandat électif ;
- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire ;
- son état de santé, sa perte d'autonomie ou son handicap ;
- sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur (discrimination sociale) ;
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Financement du plan de développement des compétences

- Entreprises de moins de 50 salariés :

L'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de son opérateur de compétences dont il relève.

- Entreprises de 50 salariés et plus :

L'employeur finance lui-même le plan de développement des compétences

