

## Fiche pratique n° 4 :

# Le plan de développement des compétences

---

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019 le plan de formation est devenu le plan de développement des compétences. Il peut être défini comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur au profit de son personnel pour une année donnée.

### Quelles actions peuvent être inscrites dans le plan de développement des compétences ? (article L 6321-1 CT)

- ✓ Actions de formation
- ✓ Bilans de compétences
- ✓ Actions de validation des acquis de l'expérience
- ✓ Actions participant au développement des compétences, y compris numériques, et à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
- ✓ Actions visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises

Interdiction de fonder ses choix sur un critère discriminatoire, d'âge ou de sexe

### Qui est concerné ?

Tous les salariés de l'entreprise, quelque soit la forme de leur contrat de travail et les salariés en alternance dès lors que l'objectif est distinct de celui visé par la formation prévue au contrat.

L'employeur est **libre de choisir les salariés qu'il souhaite envoyer en stage** sous réserve de respecter ses obligations en matière de formation.

**Le salarié ne peut pas refuser un stage sans motif valable** lorsque ce dernier **s'effectue pendant le temps de travail**.

En revanche, le **refus du salarié de participer à des formations hors temps de travail** ou la dénonciation de l'accord qu'il avait donné sur ce point, **ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement**.

### Comment construire un plan de développement des compétences ?

- 1) Définir des priorités de formation au regard des métiers et des évolutions impactant l'entreprise.
- 2) Recueillir les besoins en formation notamment à l'occasion des entretiens professionnels.
- 3) Arrêter les actions à mener dans le cadre du plan, identifier les sources de financement et les formations obligatoires.
- 4) Consulter les représentants du personnel.

## Quelle est la situation du salarié lorsqu'il part en formation ?

Le **salarié demeure sous la subordination juridique de son employeur** et reste donc soumis aux mêmes droits et obligations que s'il continuait à travailler. L'employeur continue d'exercer son pouvoir de direction, de contrôle et son pouvoir disciplinaire. Les stagiaires **bénéficient de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles** et continuent **d'acquérir leurs droits à la retraite**.

Les salariés ayant un accident lors de leurs formations hors temps de travail sont également couverts

## Financement du plan de développement des compétences

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les dépenses qui peuvent être prises en charge par les OPCO sont réservées aux **entreprises de moins de 50 salariés**. Elles comprennent les frais pédagogiques, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement, frais de garde d'enfants en cas de formation hors temps de travail).

**Les entreprises de 50 à 299 salariés** n'ont donc plus accès aux fonds mutualisés de la formation pour financer leur plan de développement des compétences.

## Comment l'employeur peut-il déterminer les besoins en formation de ses salariés ?

L'employeur peut :

- ✓ Recourir à un cabinet de conseil ou d'audit
- ✓ Prendre en considération les souhaits de ses salariés
- ✓ Prendre en considération les besoins de formation révélés lors du bilan de compétence
- ✓ Prendre en considération les souhaits évoqués lors de l'entretien d'évaluation ou de l'entretien professionnel
- ✓ S'appuyer sur les propositions émises par les représentants du personnel

## La fin de l'obligation pour l'employeur de prendre en compte les acquis de la formation

L'employeur n'est plus obligé de prendre en compte la qualification ainsi que les **connaissances acquises par le salarié** pour lui confier de nouvelles fonctions ou lui accorder une promotion sauf s'il y s'est préalablement engagé (Abrogation de l'article L 6321-8 du CT).

*L'employeur reste libre de prendre en compte les acquis des formations suivies par ses salariés. Des accords d'entreprise ou de branche pourront encadrer la prise en compte des acquis de certaines formations obligatoires ou non.*

## Une distinction des formations selon leur caractère obligatoire

La loi organise désormais la formation des salariés dans le cadre d'un plan de développement des compétences sans aucune distinction entre les catégories de formation.

Ainsi, l'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur pour les salariés sont rassemblées dans ce plan de développement des compétences avec une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ».

Distinction des formations selon leur caractère obligatoire		
<p><b>Actions de formation « obligatoires »</b> nécessairement <b><u>effectuées sur le temps de travail</u></b></p>	<p>Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.</p>	
<p><b>Actions de formation « non obligatoires »</b> réalisables <b><u>en dehors du temps de travail</u></b> sous certaines conditions</p>	<p>Ces actions dites « non obligatoires » <b>constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération</b>, à l'exception (article L 6321-6 CT) :</p>	
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Des actions de formation déterminées par accord d'entreprise, ou à défaut, de branche qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans une limite horaire fixée par l'accord (ou la limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).</p> <p><b>NB :</b> <i>l'accord peut prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations hors temps de travail.</i></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>En l'absence d'accord collectif et avec l'accord des salariés, des actions qui peuvent se dérouler, en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2% du forfait annuel en heures ou en jours.</p> <p><b>NB :</b> <i>Le salarié doit donner son accord par écrit et peut le dénoncer dans les 8 jours suivants sa conclusion. Le refus du salarié ne peut constituer une faute ni un motif de licenciement.</i></p> </td> </tr> </table>	<p>Des actions de formation déterminées par accord d'entreprise, ou à défaut, de branche qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans une limite horaire fixée par l'accord (ou la limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).</p> <p><b>NB :</b> <i>l'accord peut prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations hors temps de travail.</i></p>
<p>Des actions de formation déterminées par accord d'entreprise, ou à défaut, de branche qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans une limite horaire fixée par l'accord (ou la limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année).</p> <p><b>NB :</b> <i>l'accord peut prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations hors temps de travail.</i></p>	<p>En l'absence d'accord collectif et avec l'accord des salariés, des actions qui peuvent se dérouler, en tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2% du forfait annuel en heures ou en jours.</p> <p><b>NB :</b> <i>Le salarié doit donner son accord par écrit et peut le dénoncer dans les 8 jours suivants sa conclusion. Le refus du salarié ne peut constituer une faute ni un motif de licenciement.</i></p>	
<p>Une formation non obligatoire suivie hors du temps de travail et non incluse dans le plan de développement des compétences ne donnera pas droit au maintien de la rémunération. <b>Les allocations de formation sont supprimées depuis le 1 janvier 2019.</b></p>		