

VOS DROITS

FORMATION :

plan de développement des compétences



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FORMATION

Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il constitue l'une des voies d'accès des salarié·es à la formation professionnelle dans l'entreprise. Il regroupe des formations décidées par l'employeur·se après l'avis des représentant·es du personnel.

Attention, si l'employeur·se a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salarié·es – elle ou il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences (article L 6321-1 du Code du travail) ;
- l'obligation de formation générale à la sécurité (article L 4121- et L. 4121-2 du Code du travail), elle ou il n'a pas d'obligation de les recenser dans un plan de développement des compétences même si cela est conseillé.

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

Le plan de développement des compétences est un document écrit qui liste l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience que l'employeur·se a décidé de mettre en œuvre de sa propre initiative ou à la suite des propositions des représentant·es du personnel ou des demandes individuelles des salarié·es.

Remarque CGT : L'employeur·se ayant – presque toujours seul·e – l'initiative des choix de formation, la finalité est trop souvent limitée aux besoins à court terme de l'entreprise tels qu'elle ou il les définit selon ses priorités. C'est pourquoi, afin que les formations répondent mieux aux besoins des salarié·es, en termes de développements personnel et professionnel, et à ceux de l'entreprise pour répondre aux évolutions techniques et organisationnelles, le plan de développement des compétences devrait être décidé par la négociation et le comité social et économique (CSE) devrait contrôler sa mise en œuvre.

Qui peut en bénéficier ?

Le plan concerne tou·tes les salarié·es de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail (à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps partiel, en apprentissage et en contrat de professionnalisation) sauf les travailleur·ses intérimaires qui dépendent de l'entreprise de travail temporaire. Aucune condition d'ancienneté ou de délai de franchise n'est requise.

Selon la loi, l'employeur-se est seul-e à pouvoir désigner, notamment à l'issue des entretiens professionnels, les salarié-es qui participeront aux actions de formation prévues par le plan de développement des compétences, quels que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat ou les postes qu'ils ou elles occupent.

Néanmoins, les salarié-s peuvent adresser à l'employeur-se, directement ou par l'intermédiaire de ses représentant-es, une demande individuelle de formation, soit pour une formation déjà inscrite dans le plan de formation, soit pour d'autres formations.

Lorsque la demande individuelle est acceptée, la formation ou l'action de bilan ou de validation des acquis fait partie intégrante du plan de développement des compétences de l'entreprise (prise en charge par l'entreprise de la rémunération et des frais de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience).

Remarque CGT : Pour la CGT, le plan de développement des compétences doit être accessible à chaque salarié-e.

Deux types d'action de formation

Dès lors qu'un-e employeur-se établit un plan de développement des compétences, elle ou il doit distinguer deux catégories d'actions de formation :

Les actions de formation obligatoires

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 (exemples : formation obligatoire aux qualifications de soudeur-ses ou formation obligatoire pour les agent-es immobilier-es pour le renouvellement de leur carte professionnelle).

Par principe, la ou le salarié-e ne peut pas refuser une formation. Du fait du rapport de subordination avec l'employeur-se, un refus non motivé peut même constituer une faute et entraîner un licenciement. Pourtant, dans certains cas, le consentement du ou de la salarié-e est indispensable.

Les actions de formation obligatoires ne peuvent pas être financées en mobilisant le compte personnel de formation des salarié-es concerné-es.

Les autres actions de formation, dites 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. Cette formation consiste à acquérir des compétences que la ou le salarié-e n'a pas forcément à utiliser si elle ou il reste à son poste, mais qui lui permettront d'obtenir une évolution professionnelle au sein ou en dehors de l'entreprise. L'employeur-se doit obligatoirement obtenir l'accord écrit du ou de la salarié-e, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail. Si la ou le salarié-e accepte de suivre la formation, l'employeur-se peut définir avec lui ou elle et avant son départ en formation, la nature des engagements pris par l'entreprise si la formation suivie est concluante. Par exemple : changement de qualification, augmentation de la rémunération.

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. Il peut aussi inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages.

Les actions de formation non obligatoires peuvent être financées en tout ou en partie en mobilisant le compte personnel de formation des salarié-es concerné-es.

Remarque CGT : Toute action de formation de ce type doit conduire à une reconnaissance de la qualification acquise et à une progression de salaire. De plus, l'employeur-se y trouvant un intérêt, elle ou il devrait la financer et ne pas demander aux salarié-es d'utiliser leur CPF, même partiellement.

Attention : Les entreprises peuvent organiser les formations de catégorie 2 en dehors du temps de travail, à certaines conditions, par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche ou d'accord individuel avec chaque salarié-e concerné-e dans la limite de trente heures par an et par salarié-e. Pour les salarié-es dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. Cet accord individuel sera formalisé obligatoirement par écrit et pourra être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du ou de la salarié-e de participer à des actions de formation en dehors de son temps de travail ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement.

Remarque CGT : La formation des salarié-es doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Les formations effectuées en dehors du temps de travail doivent avoir un caractère exceptionnel. Elles doivent être strictement conditionnées à la demande expresse du ou de la salarié-e et assorties de contreparties négociées et déterminées par un accord de branche ou d'entreprise majoritaire.

Les possibilités de refus par la ou le salarié-e d'une action du plan de développement des compétences

Une formation prévue par le plan de développement des compétences s'impose au ou à la salarié-e. Elle ou il peut toutefois s'y opposer dans les cas suivants :

- réalisation d'un bilan de compétences : l'employeur-se ne peut contraindre un-e salarié-e à suivre un bilan de compétences. Le refus de ce-tte dernier-e ne peut constituer, selon le Code du travail, « *ni une faute, ni un motif de licenciement* » ;
- conditions de départ en formation susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un-e représentant-e du personnel. Par essence litigieuses, les conséquences de refus du ou de la salarié-e seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail. Le refus du ou de la salarié-e ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel. L'employeur-se ne peut imposer une telle validation : elle suppose le consentement du ou de la salarié-e et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.