

Fiche
pratiqueC. trav., art. L. 6312-1,
L. 6321-2 et L. 6321-6

Le contenu du plan de développement des compétences

Le plan de formation est devenu le plan de développement des compétences depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce changement de nom s'est accompagné d'un changement du régime applicable aux heures de formation suivies dans le cadre du plan établi par l'entreprise avec une nouvelle distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ».

■ Une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires » au sein du plan de développement des compétences

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation a changé de nom et les deux catégories de ce plan « adaptation et employabilité » et « développement des compétences » ont été supprimées. L'ensemble des actions de formation choisies par l'employeur pour les salariés de l'entreprise sont rassemblées dans un plan de développement des compétences avec une distinction entre les formations « obligatoires » et les formations « non obligatoires ». Ce changement de nom et cette nouvelle distinction entre les formations s'accompagnent d'un changement du régime applicable aux heures de formation suivies dans le cadre du plan établi par l'entreprise.

Ces changements sont issus de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », art. 8 (JO, 6 sept.).

■ Des actions de formation « obligatoires » nécessairement effectuées sur le temps de travail

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 pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (C. trav., art. L. 6321-2).

Est considéré comme du temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives « sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Ces trois conditions sont cumulatives. En conséquence, conformément à ces principes, pendant le suivi de cette formation, le salarié :

- est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives ;

L'employeur peut demander au salarié d'interrompre sa formation pour reprendre son poste de travail si des circonstances imprévues l'exigent. Il peut également pendant la durée du stage contrôler la présence du salarié. En cas de formation externe, l'organisme fait signer des attestations de présence aux stagiaires. Le salarié doit se conformer aux règles d'organisation de la formation.

- ne peut vaquer librement à ses occupations.

Le salarié a l'obligation d'être assidu au stage de formation. Des absences fréquentes et injustifiées pourraient entraîner des sanctions disciplinaires de la part de l'employeur.

La décision d'envoyer en formation, sur le temps de travail, un salarié dans le cadre du plan de développement des compétences fait partie des prérogatives de l'employeur. Un salarié ne peut donc pas refuser sans motif légitime. L'employeur n'a pas à demander l'accord du salarié avant le départ en formation. Le salarié, quant à lui, est tenu de suivre la formation proposée par l'employeur.

■ Les autres actions de formation peuvent être réalisées hors temps de travail dans certaines limites

Des limites fixées par accord collectif ou en accord avec le salarié

Les actions de formation autres que les formations « obligatoires » constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception (C. trav., art. L. 6321-6) :

- des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une 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, fixées par ledit accord ;

L'accord peut également 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 se déroulant en dehors du temps de travail.

- en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, l'accord du salarié sur les actions de formation se déroulant hors temps de travail est écrit. Il peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion (C. trav., art. R. 6321-4).

Dans les deux cas susvisés, le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (C. trav., art. L. 6321-7).

La faculté d'organiser des actions de formation en dehors du temps de travail n'est qu'une possibilité pour l'employeur qui peut toujours décider de faire suivre une action de formation « non obligatoire » sur le temps de travail notamment pour les raisons suivantes :

- s'il souhaite que toutes les actions du plan de développement de compétences se déroulent sur le temps de travail ;
- si le salarié a refusé de suivre la formation hors temps de travail.

Pendant la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pas d'engagements de l'entreprise, ni d'allocation de formation à verser

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, ne donnent pas lieu au versement de l'allocation de formation.

Les dispositions du code du travail prévoyant que pour certaines formations se déroulant en dehors du temps de travail dans le cadre du plan, l'employeur devait verser une allocation de formation ont été abrogées. Elles ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 (L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », art. 8 : JO, 6 sept.).

Même si la formation se déroule en partie ou en totalité en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas à prendre en compte les résultats de la formation inscrite dans le plan de développement des compétences.

Les dispositions du code du travail prévoyant que pour certaines formations suivies dans le cadre du plan, l'employeur devait définir des engagements avant le départ du salarié ont été abrogées. Elles ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2019 (L. n° 2018-771, 5 sept. 2018, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », art. 8 : JO, 6 sept.).

POUR ALLER PLUS LOIN...

> Voir « Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ? » (fiche pratique)

> Voir « Quels représentants du personnel faut-il consulter sur le plan de développement des compétences ? » (fiche pratique) et s.

OBSERVATIONS Intégration de bilans de compétences et des actions de VAE dans le plan

En plus des actions de formation, l'employeur peut décider d'intégrer dans le plan de développement des compétences un ou des bilans de compétences ainsi que des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).