



Plan de développement des compétences

Vérfié le 01 janvier 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour cela, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences (ex-plan de formation).

De quoi s'agit-il ?

Le plan de développement des compétences (ex-plan de formation) est un document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.

La loi n'oblige pas l'employeur à mettre en place un plan de développement des compétences, mais il y est fortement incité.

Le plan de développement des compétences présenté par l'employeur distingue 2 types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires, en application d'accords ou conventions collectives,
- et les autres actions de formation, dites *non obligatoires*.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir d'autres actions :

- **bilan de compétences** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>)
- **validation des acquis de l'expérience (VAE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>)
- ou lutte contre l'illettrisme.

➔ **À savoir** : les formations peuvent être suivies en interne dans l'entreprise ou en externe par un organisme de formation.

Qui est concerné ?

L'employeur est libre de choisir les salariés qu'il souhaite faire bénéficier d'une formation. Le choix des bénéficiaires ne doit toutefois pas présenter de caractère discriminatoire à l'égard d'un salarié en raison :

- de sa situation familiale,
- de son orientation sexuelle,
- de son âge,
- de son origine ethnique,
- ou de ses activités syndicales.

Un salarié peut également prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences.

Sa demande peut être faite par écrit ou oral, ou selon les usages ou les dispositions conventionnelles qui peuvent exister dans l'entreprise.

Le salarié doit cependant obtenir l'accord de l'employeur pour bénéficier de la formation souhaitée.

Action de formation obligatoire ou nécessaire

Objet

Cette formation consiste à acquérir des compétences :

- pouvant directement être utilisées dans le cadre des fonctions du salarié
- ou 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.

Accord du salarié

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>)
- ou une **validation des acquis de l'expérience (VAE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>) pendant le temps de travail.

Déroulement de la formation

Elle se déroule obligatoirement pendant le temps de travail.

Rémunération durant la formation

Le salarié a droit au maintien intégral de sa rémunération.

Statut du salarié en formation

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail, les droits à congés et à la retraite notamment).

Action de formation, dite non obligatoires

Objet

Cette formation consiste 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 du salarié obligatoire

L'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord écrit du salarié, que la formation soit suivie pendant ou hors 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. Par exemple : changement de qualification, augmentation de la rémunération.

Déroulement de la formation

Elle se déroule pendant ou en hors temps de travail.

Lorsqu'elle se déroule hors temps de travail, elle doit être effectuée dans :

- une limite horaire par salarié (défini par accord d'entreprise),
- ou une limite correspondant à un pourcentage du forfait lorsque la durée de travail est fixée par une convention de forfait (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>).

En l'absence d'accord, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Il faut l'accord écrit du salarié pour toute formation hors temps de travail. Le refus d'une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Rémunération

Si la formation est suivie pendant le temps de travail, la rémunération est intégralement maintenue.

Statut du salarié en formation

Le salarié en formation bénéficie du maintien de sa protection sociale légale et conventionnelle (couverture maladie, accident du travail, les droits à congés et à la retraite notamment).

À l'issue de la formation

À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié.

Lorsque le salarié a suivi une formation d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou maintien dans l'emploi, le salarié doit réintégrer :

- son poste de travail,
- ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

En revanche, lorsque le salarié a suivi une formation de développement des compétences, l'employeur peut reconnaître les compétences nouvellement acquises en lui proposant par exemple un changement de qualification, une augmentation de rémunération. Ce changement s'effectue

- si les engagements pris par l'entreprise au moment de la mise en place de la formation
- ou bien si le contrat de travail ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit cette reconnaissance.

Le salarié reste libre de démissionner à l'issue de la formation.

Si le contrat de travail prévoit une clause de dédit-formation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687>), le salarié doit rembourser les frais de formation engagés par son employeur.

Textes de référence

- Code du travail : article L6312-1 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI0000037385757&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20190101) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI0000037385757&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=20190101>)
Initiative de la demande de formation
- Code du travail : article L6321-1 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189881&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189881&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101>)
Obligations de l'employeur et plan de développement des compétences
- Code du travail : articles L6321-2 à L6321-8 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189882&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189882&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190101>)
Régimes applicables aux heures de formation
- Code du travail : article R6321-4 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018523292&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018523292&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)

Pour en savoir plus

- Plan de développement des compétences [✉](https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences) (<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences>)

