

## Le PDC, c'est quoi ?

Le plan de développement des compétences (PDC) recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur, dont les formations obligatoires.

Il correspond à la stratégie de l'employeur pour le développement des compétences des salariés, pour assurer leur adaptation au poste de travail et garantir leur employabilité dans et en dehors de l'entreprise.

**L'employeur a une obligation de moyens et non de résultats.** Le résultat de la formation dépend de la capacité du salarié à se former.

La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation du CSE.

## Le PDC, pour qui ?

La demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail.

Le plan de développement des compétences concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ne pas s'y soumettre peut être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement. Le salarié ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers - voir encadré ci contre).

### ATTENTION

#### **Le salarié peut s'opposer à l'exécution :**

- D'un bilan de compétence à la demande de l'employeur ;
- D'une formation en dehors du temps de travail ;
- D'une validation des acquis de l'expérience à la demande de l'employeur.

Les conditions de départ en formation sont 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 représentant du personnel.

## Le PDC, c'est quand ?

Le plan de développement des compétences est en principe élaboré chaque année. Toutefois, depuis la parution de la loi du 5 mars 2014, il peut, dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit, avoir une durée de trois ans, sans remise en cause du droit de consultation annuelle du comité social et économique sur son exécution.

Chaque année, le comité social et économique (CSE) émet un avis sur l'exécution du plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

## Le PDC, ça se passe comment ?

Les formations dites obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Si un salarié travaille à temps partiel, et suit une formation d'une durée supérieure à son horaire habituel, les heures effectuées au-delà de l'horaire habituel seront payées en heures complémentaires au taux horaire commun.

**Le temps de trajet** pour se rendre sur le lieu de formation ne constitue pas du temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de la formation dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du CSE.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

### **Les actions de formation autres, dites non obligatoires :**

Elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, lorsqu'elles se déroulent sur le temps de travail.

En ce qui concerne les formations non obligatoires, l'employeur est libre de choisir les salariés qui doivent partir en formation, la nature de la formation mais aussi le moment du départ en formation. Il détient en la matière un pouvoir discrétionnaire mais non discriminatoire (Âge, sexe, origines, langue parlée, situation familiale, état de santé, mandat syndical...).

L'accord du salarié sur les actions de formation se déroulant hors du temps de travail est obligatoire et écrit. Il peut être dénoncé par le salarié dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

### **Ce qui est prévu hors temps de travail :**

Les formations peuvent se dérouler en tout ou en partie hors temps de travail en vertu d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. Dans ce cas, l'accord détermine :

- Les actions de formation visées ;
- La limite horaire en fonction du statut du salarié (horaire ou forfait jour).

Dans ce cas, le hors temps de travail n'est pas rémunéré et ne donne plus lieu au paiement d'une indemnisation en allocation de formation comme auparavant.

En l'absence d'accord, le temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 30 heures par an et par salarié.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur finance lui-même le plan de développement des compétences. Les entreprises sont libres de fixer leur budget formation en fonction de leurs obligations en matière de gestion des compétences sans être contraintes à dépenser un minimum légal.

### **Le financement du PDC pour les TPE/PME (moins de 50 salariés)**

L'employeur peut obtenir un financement et un accompagnement auprès de son OPCO de référence qui peut financer les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences et des frais annexes dans la limite de son budget dédié et des priorités de la branche (définies par la CPNE).

On entend par frais annexes les frais de transport, de repas, d'hébergement et lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des

### **Pour aller plus loin**

#### **Les textes de référence :**

- Code du travail : article L6312-1 Initiative de la demande de formation ;
- Code du travail : article L6321-1 Obligations de l'employeur et plan de développement des compétences ;
- Code du travail : articles L6321-2 à L6321-8 Régimes applicables aux heures de formation ;
- Code du travail : article R6321-4 Nécessaire accord écrit du salarié.

#### **Les documents consultables :**

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social ;
- Ceux de l'OPCO, de Certif. Pro, de Transition. Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP..
- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCCB...).

#### **Les acteurs à contacter :**

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif. Pro, Transition. Pro...) ;
- Les organismes spécialisés sur la FP ;
- Le syndicat, L'URCB, la FNCCB, l'URI, la Confédération.

salariés des entreprises de moins de 50 salariés en formation, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation, selon des modalités précisées par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences finance aussi les coûts des diagnostics et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.