

Textes de loi et références

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



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

**Plan de
développement des
compétences (ex-
plan de formation)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 8 juillet 2022

Vous pouvez accéder à la formation à l'initiative de votre employeur dans le cadre du plan de développement des compétences (ex-plan de formation). Ces formations ont pour objet l'adaptation à votre poste de travail et votre capacité à occuper un emploi. Elles peuvent aussi avoir comme objectif le développement de vos compétences.

Êtes-vous concerné par le plan de développement des compétences ?

Tous les salariés peuvent suivre des formations dans le cadre du plan de l'employeur.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Il en est de même pour les salariés en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

L'employeur est libre de choisir les salariés qu'il souhaite faire bénéficier d'une formation.

Cependant, ce choix ne peut pas présenter de critères discriminants (par exemple : l'âge, l'origine ethnique, la situation familiale).

À noter : vous pouvez demander à votre employeur de suivre une formation prévue dans le plan. Cependant, vous devez obtenir son accord pour bénéficier de la formation souhaitée.

Quelles sont les formations prévues par le plan de développement des compétences ?

Action de formation obligatoire

Il s'agit de toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'un texte (exemples : convention internationale, une loi, un décret).

Exemple :

La formation obligatoire des agents immobiliers est nécessaire au renouvellement de leur carte.
Formations aux qualifications de soudeurs
Votre refus de suivre la formation constitue une faute pouvant justifier votre licenciement.

Action de formation non obligatoire

Elle regroupe toutes les actions facultatives à l'initiative de l'employeur.

Votre refus de suivre cette formation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Bilan de compétence et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Votre accord est nécessaire pour suivre ces actions.

Êtes-vous rémunéré lors des formations du plan de développement des compétences ? Action de formation obligatoire

Oui, votre rémunération est maintenue.

Actions de formation facultative Pendant le temps de travail

Oui, votre rémunération est maintenue.

Le temps en formation compte-t-il comme du temps de travail ?

Cette période est assimilée à l'exécution normale du contrat de travail : vous conservez vos droits attachés à votre ancienneté (par exemple, les congés payés).

Qui prend en charge les frais de formation ?

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Quelle protection sociale durant la formation ?

Pendant le temps de travail

Votre protection sociale est maintenue.

Hors temps de travail

Vous bénéficiez de la législation de la sécurité sociale liée à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Que se passe-t-il après la formation ?

À la fin de la formation, l'organisme de formation vous remet une preuve selon laquelle vous avez suivi la formation.

Vous réintégrez votre poste de travail ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation (par un changement de qualification, une augmentation de rémunération,...).

Cependant, il doit le faire en cas d'engagement de sa part ou si la convention collective ou le contrat de travail le prévoit.

Vous pouvez démissionner.

Cependant, votre contrat de travail peut comporter une clause de dédit-formation. Elle vous engage à certaines conditions à rembourser les frais de formation engagés par votre employeur en cas de démission.