

La négociation d'entreprise sur

la formation professionnelle



Sommaire

Introduction	3
Considérations générales	4
▶ Le préambule	6
▶ Les orientations et priorités pour la formation	7
Les objets de négociation	8
▶ La négociation relative aux entretiens professionnels	9
L'obligation de prévoir des entretiens professionnels	9
Que peut-on négocier au sujet des entretiens professionnels ?	10
Quel type d'accord collectif ?	15
▶ La négociation sur les dispositifs d'accès à la formation	16
La négociation portant sur le plan de développement des compétences	16
La négociation portant sur le Compte Personnel de Formation	19
La négociation portant sur le projet de transition professionnelle	24
La négociation portant sur la reconversion ou promotion par alternance	25

Introduction

La formation professionnelle a longtemps été considérée comme une matière relevant de façon exclusive des prérogatives de l'employeur et relevant, en conséquence, d'actes ou de décisions unilatérales de celui-ci, comme pour refléter la responsabilité qui est la sienne. Mais les temps ont changé.

Bien que la formation professionnelle ne donne lieu à une négociation obligatoire qu'à travers la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article L. 2242-2 du Code du travail, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel s'est attachée à créer des espaces de négociation au niveau de l'entreprise. Ainsi les lignes se sont-elles, du point de vue des textes légaux en tout cas, déplacées.

Bien sûr, les négociateurs, au niveau de l'entreprise essentiellement, peuvent – sauf exception – décider de s'emparer ou non des facultés que la loi leur reconnaît à cet égard. Ils peuvent, sur certains aspects, aller au-delà, en marge des objets de négociation qu'instaure la loi. Encore faut-il que les acteurs du dialogue social identifient ce qui, de part et d'autre, peut ou non être négocié mais aussi quelles sont les marges de manœuvre dont ils disposent.

L'ambition du présent guide est de les éclairer.

A cette fin, ce guide s'attachera, après de brèves considérations d'ordre général sur les accords relatifs à la formation professionnelle, à présenter les objets possibles de négociation, au niveau de l'entreprise, en ce domaine.

Considérations générales

▸ Le préambule	6
▸ Les orientations et priorités pour la formation	7



Tels que nous les envisageons ici, les accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle sont ceux qui prennent spécifiquement pour objet un ou plusieurs dispositifs de formation. Nous n'y intégrerons donc pas, en premier lieu, les accords collectifs portant sur les prérogatives du comité social et économique en matière de formation professionnelle. L'on se contentera, à cet égard, de rappeler qu'un accord majoritaire, au sens du premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, s'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise, ou, à défaut, un accord entre l'employeur et le Comité Social et Économique (CSE), peut, en vertu de l'article L. 2312-19 du même code, aménager la consultation du comité (contenu, périodicité, modalités de consultation, nombre de réunions annuelles, niveau auquel les consultations sont conduites, délais permettant au comité de rendre ses avis...) sur ce thème de la formation professionnelle qui, non seulement relève des compétences générales du CSE, mais, en outre, donne lieu à des consultations et informations récurrentes, au titre des orientations stratégiques de l'entreprise et de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. De même en va-t-il pour la base de données économiques, sociales et environnementales, qui comporte une série d'informations en matière de formation professionnelle, et qu'un accord peut, suivant les mêmes modalités, aménager, sinon même reconfigurer, sur le fondement de l'article L. 2312-21. Par ailleurs, nous excluons du champ de ce guide les accords majoritaires (exclusivement) susceptibles d'instaurer une commission formation du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2315-45 C. trav.), c'est-à-dire là où cette commission n'est pas obligatoire (art. L. 2315-49 C. trav.), ou de préciser le rôle et le fonctionnement de celle-ci, ainsi que ceux qui, transformant le comité social et économique en conseil d'entreprise, conduisent à faire de la formation professionnelle un thème obligatoire de codécision entre l'employeur et l'instance unique de représentation des salariés, en ce sens que l'employeur doit obtenir un avis conforme du conseil d'entreprise sur cette matière (art. L. 2321-3 C. trav.). Aussi focaliserons-nous notre attention sur les accords d'entreprise relatifs, principalement, aux entretiens professionnels, au plan de développement des compétences et au Compte Personnel de Formation.

Ces accords, ainsi entendus, présentent des caractéristiques communes, qu'il nous semble utile de mettre en œuvre à titre liminaire.

► Le préambule

Le préambule des accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle fait, bien souvent, état du contexte dans lequel la négociation est intervenue.

Ainsi relève-t-on, par exemple, des références à :

- À la transformation du secteur, l'augmentation de la concurrence, la nécessité tant de se développer que de s'adapter, à la recherche de performance ;
- À un contexte de mutations technologiques important, notamment lié à la digitalisation des métiers et des activités ;
- À la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Les objectifs invoqués dans le préambule sont, eux-mêmes, de différents ordres. Les accords collectifs conclus au cours de ces dernières années ont notamment pu mettre en avant :

- La nécessité d'intégrer et d'adapter la réforme du 5 septembre 2018 ;
- Le souci de dynamiser les parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- L'ambition d'assurer l'égalité professionnelle tout au long de la vie professionnelle ;
- L'accompagnement de la transformation des activités par la formation professionnelle ;
- Le besoin de renforcer l'articulation entre la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et la formation professionnelle ;
- L'adaptation des entretiens professionnels à la réalité et au parcours des salariés.

Non sans lien avec ces objectifs, les préambules font souvent place à des affirmations censées traduire, en ce domaine, la stratégie des signataires de ces accords, en soulignant « l'excellence opérationnelle des salariés, pilier du développement de l'entreprise », en faisant de la formation professionnelle un « outil majeur d'adaptation aux évolutions du secteur » ou un levier pour « servir les ambitions stratégiques de l'entreprise », en s'attachant à lier stratégie économique de l'entreprise et les aspirations des salariés, en proclamant que l'évolution professionnelle des salariés est « au cœur de la stratégie sociale de l'entreprise », etc. De telles considérations sont parfois accompagnées de la formulation de grands principes ou d'engagements qui orientent la politique de l'entreprise en matière de formation professionnelle : attachement à une formation professionnelle de qualité, affirmation de l'importance attachée à la formation professionnelle pour garantir à la fois l'évolution de l'entreprise et l'adaptation ainsi que le développement des compétences des salariés comme de leurs parcours professionnels, etc.

► Les orientations et priorités pour la formation

Il n'est pas rare que les accords d'entreprise s'attachent à définir les grandes orientations ainsi que les priorités pour la professionnelle au sein de l'organisation concernée.

Les quelques extraits suivants en témoignent.

■ ■ ■ Exemple 1 :

« **La formation professionnelle doit :**

- Être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- Permettre de faire face à une nécessité de professionnalisation des collaborateurs ;
- Permettre de maintenir dans l'emploi tout collaborateur tout au long de sa carrière professionnelle ;
- Permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque collaborateur. »

■ ■ ■ Exemple 2 :

« **Au-delà du projet d'Entreprise et de ses enjeux stratégiques, la formation doit permettre aussi à chacun d'exprimer un projet et/ou lui proposer une évolution de carrière, via des parcours professionnels et des mobilités internes.** En effet, si la formation est vectrice de développement, d'ajustement, d'adaptation et de performance, la politique de formation doit apporter également aux salariés des satisfactions professionnelles. La formation se veut l'incarnation d'un projet qui reflète à la fois les besoins de l'Entreprise et les souhaits du salarié. »

Remarque

Les accords collectifs veillent, par ailleurs, à préciser leur champ d'application dans un article. La plupart des accords entendent s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Certains vont cependant exclure du champ de l'accord certaines catégories de salariés, à l'instar des salariés mis à disposition d'autres entreprises, des salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance ainsi que les salariés intérimaires.

Les objets de négociation

► La négociation relative aux entretiens professionnels	9
L'obligation de prévoir des entretiens professionnels	9
Que peut-on négocier au sujet des entretiens professionnels ?	10
Quel type d'accord collectif ?	15
► La négociation sur les dispositifs d'accès à la formation	16
La négociation portant sur le plan de développement des compétences	16
La négociation portant sur le Compte Personnel de Formation	19
La négociation portant sur le projet de transition professionnelle	24
La négociation portant sur la reconversion ou promotion par alternance	25



La négociation relative aux entretiens professionnels

► L'obligation de prévoir des entretiens professionnels

Aux termes de l'article L. 6315-1, I, alinéa premier, du Code du travail, chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un Entretien Professionnel Individuel (EPI) avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien, qui est distinct de l'entretien d'évaluation, comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son Compte Personnel de Formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. Il doit, par ailleurs, être systématiquement proposé en cas de reprise d'activité faisant suite à un congé de maternité, à un congé parental d'éducation, à un congé de proche aidant, à un congé d'adoption, à un congé sabbatique, à une période de mobilité volontaire sécurisée, à une période d'activité à temps partiel, à un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical (art. L. 6315-1, I, 2^{ème} al., C. trav.).

Mais ce n'est pas tout. Tous les six ans, l'entretien professionnel doit s'accompagner d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que ce dernier a pu, au cours de cette période, suivre au moins une action de formation, acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, et bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle (art. L. 6315-1, II, C. trav.).

Quelles sanctions en cas de non-respect ?

La sanction ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés. S'il s'avère que le salarié, au cours de la période prise en considération (donc six années), n'a pas bénéficié des entretiens prévus – première condition – et d'au moins une formation autre que celle conditionnant, en vertu de dispositions légales et réglementaires ou d'une convention internationale, l'exercice d'une activité ou de fonctions – c'est la seconde condition –, l'employeur est tenu d'abonder son Compte Personnel de Formation dans les conditions prévues aux articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du Code du travail. Cet abondement est d'un montant de 3000 euros. Une somme d'un montant identique doit, en outre, être versée à la Caisse des dépôts et consignations.

L'obligation de prévoir des entretiens professionnels, en tant que telle, n'est pas négociable. En revanche, une convention ou un accord collectif peut porter sur d'autres aspects, et notamment sur le nombre d'entretiens à organiser.

► Que peut-on négocier au sujet des entretiens professionnels ?

Le législateur a instauré plusieurs objets de négociation s'agissant des entretiens professionnels (art. L. 6315-2, III, C. trav.). Certains ont été largement investis par des accords d'entreprise au cours de ces dernières années, d'autres moins. Il arrive également que les négociateurs traitent d'autres aspects que ceux envisagés par la loi. Envisageons-les successivement.

La périodicité des entretiens professionnels

Bien qu'étant le dernier thème de négociation mentionné, à ce titre, par le texte légal, la question de la périodicité des entretiens professionnels a, sans aucun doute, constitué dans la période récente le principal sujet de négociation, en la matière. La loi autorise, en l'occurrence, l'accord collectif à fixer une périodicité « différente » de celle retenue par le I de l'article L. 6315-2 du Code du travail, autrement dit celle consistant à prévoir trois entretiens organisés tous les deux ans (*v. supra*). Aucune limite n'est cependant prévue par le texte légal, si ce n'est, répétons-le, l'obligation même de prévoir un ou plusieurs entretiens professionnels et de celle consistant à accompagner, tous les six ans, l'entretien d'un état récapitulatif du parcours professionnel.

Il est donc parfaitement loisible aux négociateurs de conclure un accord collectif instaurant une périodicité moins contraignante pour l'employeur, en particulier pour lui permettre d'échapper aux sanctions (lourdes) prévues en cas de non-respect de ses obligations à ce titre – en tout cas dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. C'est bel et bien cette stratégie qui a été mise en œuvre de manière assez massivement ces dernières années. Les dispositions légales relatives aux entretiens professionnels résultant de la loi du 5 mars 2014, il appartenait aux employeurs de s'y conformer avant le 1^{er} avril 2020, sous peine des sanctions instaurées par la loi datée du 5 septembre 2018. La crise sanitaire étant intervenue à ce moment-là, l'ordonnance datée du 1^{er} avril 2020 a reporté l'échéance au 31 décembre 2020, et l'ordonnance du 2 décembre 2020 l'a, de nouveau, repoussée au 30 juin 2021.

C'est, par conséquent, à cette date que les sanctions, en cas de non-respect par l'employeur de l'obligation d'organiser des entretiens professionnels, devenaient applicables. Que l'on approuve ou non cette stratégie, il s'avère que le risque de sanction a présidé à la conclusion d'un nombre significatif d'accords d'entreprise dans le but de réduire les contraintes pesant sur l'employeur. Nous sommes là, à coup sûr, en présence d'un usage du droit, à des fins non envisagées par le texte légal, mais qui n'est pas illicite pour autant.

Attention, cependant : le nombre d'entretiens professionnels pouvant être fixé par voie d'accord collectif s'avère tributaire de la date d'embauche du salarié. Pour les salariés recrutés avant que la loi du 5 mars 2014 entre en vigueur, il est permis de se limiter à un entretien sur une période de six ans – entretien qui forcément donnera lieu à l'état des lieux récapitulatifs du parcours professionnels. Pour les salariés embauchés à une date postérieure, il conviendra de prévoir au moins deux entretiens sur cette période, par exemple en les organisant tous les trois ans.

L'analyse des accords donne à voir des périodicités diversifiées :

- Trois entretiens sur six ans (comme dans la loi) ;
- Possibilité d'organiser l'entretien à tout moment à la demande du salarié, sous réserve que celui-ci bénéficie d'au moins un entretien tous les six ans ;
- Droit à un entretien professionnel tous les ans ;
- Un entretien tous les trois ans.

Les accords collectifs n'hésitent pas à expliquer les raisons conduisant leurs signataires à faire le choix d'une périodicité différente de celle prévue par la loi.

Certains accords d'entreprise prévoient, observons-le, la possibilité pour le salarié de demander l'organisation d'un entretien intermédiaire.

Remarque

Certains accords collectifs ont eu pour objet exclusif les entretiens professionnels. Mais cette question a parfois aussi été envisagée dans le cadre d'accords de gestion des emplois et des parcours professionnels ou d'accords sur la formation, aux spectres par conséquent beaucoup plus larges.

Le déroulement de l'entretien professionnel

Bien que la loi n'y fasse pas référence, rien n'interdit aux signataires de l'accord collectif de préciser les points qui devront être abordés dans le cadre de l'entretien professionnel. Certains accords se montrent, à cet égard, très précis.

■ ■ ■ Illustration, à travers un accord conclu en date du 26 mars 2020 :

« Le contenu de l'EPI est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Au cours de cet entretien, le contenu suivant est notamment abordé :

- Les formations initiales et continues suivies par le salarié ;
- Le parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise ;
- Les points positifs de ce parcours ;
- Les besoins en formation, demandés ou identifiés par le salarié ;
- L'identification des besoins de l'entreprise ;
- Le souhait de projet professionnel du salarié, immédiat et/ou futur ;
- L'évaluation de l'employabilité du salarié ;
- Les compétences du salarié, le cas échéant non utilisées ou non connues de l'entreprise ;
- Les expertises, savoir-faire, savoir-être ;
- Les fonctions pour lesquelles le salarié manifeste de l'intérêt et/ou des compétences ;
- Les modifications de l'emploi à envisager et les besoins en formation en découlant ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
- Les freins éventuels à une évolution professionnelle.

Au cours de l'EPI, le salarié est également informé sur Les dispositifs de formation professionnelle continue existants et notamment :

- La Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle (VAE) ;
- Le Compte Personnel de Formation (CPF), via le Compte Personnel d'Activité (CPA) ;

A cette fin, un guide d'information spécifique sur ces dispositifs lui est remis, avant ou pendant le déroulement de l'entretien. »

Observons que si la plupart des accords d'entreprise prennent soin de préciser que l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation, certains entendent permettre à l'employeur de l'organiser au même moment (ce qui nous semble dangereux) ou à sa suite. De façon plus classique, l'accord collectif précise le lieu où se déroulera l'entretien et indiquera s'il se déroule ou non durant le temps de travail, en prévoyant, dans le second cas, que ce temps sera rémunéré comme du temps de travail effectif. Certaines stipulations sont consacrées à l'accompagnement et à la formation des managers sur l'entretien professionnels ou invitent à porter une attention particulière aux salariés en seconde partie de carrière (en soulignant la nécessité de continuer à leur proposer des formations).

La détermination de la formation non obligatoire à accorder aux salariés

Comme cela a été précisé, la sanction susceptible d'être prononcée à l'encontre de l'employeur dans les entreprises comportant au moins 50 salariés, en cas de non-respect des obligations relatives aux entretiens professionnels, est également conditionnée par la question de savoir si le ou les salariés concernés ont bénéficié, au cours des six dernières années, d'une formation. De fait, afin toujours d'éviter l'applicabilité dans ces entreprises d'une telle sanction, certains accords collectifs ont pu, bien que ce ne soit pas prévu dans la loi, définir le type de formation non obligatoire dont le ou les salariés doivent, à ce titre, bénéficier.

Négocier dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, par exemple, des stipulations sur ce point permet, non seulement d'échapper à l'applicabilité de la sanction (pour peu que les autres conditions soient réunies), mais aussi d'aiguiller les orientations à privilégier, en substituant à la décision unilatérale de l'employeur une norme négociée dans l'entreprise. C'est ainsi, par exemple, que tel ou tel accord a pu prévoir, à ce titre, des formations de 7 heures en présentiel, séquencé en plusieurs modules. La liberté étant, sur cet aspect, quasi totale (à condition de ne pas retenir des formations impératives en vertu de textes nationaux ou internationaux), d'autres choix sont évidemment possibles.

La détermination du cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du Compte Personnel de Formation des salariés

Le III de l'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit que l'accord collectif peut définir « un cadre, des objectifs et des critères d'abondement par l'employeur du Compte Personnel de Formation des salariés ». Sur ces questions, les négociateurs disposent d'une grande latitude, la loi se contentant de les ériger en objets de négociation. Les négociateurs d'entreprise ne se sont cependant guère emparés de cette faculté.

La définition de modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié autres que celles reposant sur les trois critères mentionnés par la loi

Le même constat peut être fait au sujet des modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié. La loi habilite l'accord collectif à écarter tout ou partie des conditions prévues au II de l'article L. 6315-1 du Code du travail et dont il s'agit de s'assurer de leur réalisation – en l'occurrence : au moins une action de formation, acquisition des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle – pour leur en substituer d'autres. L'analyse des accords collectifs révèle cependant que cette possibilité n'est guère mobilisée. Les négociateurs, en particulier en entreprise, pourraient cependant définir des critères qui leur sembleraient, le cas échéant, plus appropriés, notamment pour renforcer le parcours professionnel des salariés.

► Quel type d'accord collectif ?

L'accord collectif susceptible de traiter ces différents points est, aux termes du III de l'article L. 6315-1 du Code du travail, « un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche ». Cela signifie, tout d'abord, que sur ces sujets, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche, dans l'hypothèse où l'un et l'autre comporteraient des stipulations sur l'un de ces thèmes. La formule employée par la loi n'étant pas celle de « convention d'entreprise », l'on sera enclin à considérer, ensuite, que ces différents points peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, à proprement parler, mais pas au niveau de l'établissement ou du groupe de sociétés.

Le texte légal conférant une primauté à l'accord collectif d'entreprise, sans autre précision, il s'en déduit que cet accord peut correspondre, dans une entreprise comportant au moins un délégué syndical, soit à un accord majoritaire, au sens du premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail (exigence d'une signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants), soit à un accord minoritaire (sous réserve d'une signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants), à condition que celui-ci soit approuvé – par référendum – à la majorité des suffrages exprimés. Par ailleurs, les négociations de substitution prévues en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise (art. L. 2232-21 et s., L. 2232-23 et s., L. 2232-24 et s., C. trav.) peuvent être mises en œuvre en la matière. Il faut – mais il suffit – qu'un accord d'entreprise soit conclu.

Remarque

Il convient de toujours vérifier si l'accord de branche applicable comporte des stipulations sur ces points. Si tel devait être le cas, et en l'absence d'accord d'entreprise comportant des prévisions différentes, ces stipulations s'appliqueraient.

La négociation sur les dispositifs d'accès à la formation

La négociation sur les dispositifs d'accès à la formation peut porter essentiellement sur le plan de développement des compétences, d'un côté, et sur le Compte Personnel de Formation, d'un autre côté. Il y a bien là deux catégories possibles d'accords collectifs, même s'il n'est pas rare que la négociation porte conjointement sur l'un et l'autre de ces sujets.

Le plus souvent, ces accords sont conclus à durée déterminée, pour une durée de trois ans.

► La négociation portant sur le plan de développement des compétences

Ce que prévoit la loi

Le plan de développement des compétences constitue l'instrument à disposition de l'entreprise pour former ses salariés. Il regroupe l'ensemble des actions de formation devant être réalisées pendant une année donnée. C'est l'employeur qui en a l'initiative (art. L. 6312-1 C. trav.). Cet instrument ne se présente pas, dans ces conditions, comme propice à la négociation. La loi du 5 septembre 2018 a néanmoins prévu qu'un accord collectif d'entreprise pouvait déterminer les actions de formation non obligatoires inscrites au plan de développement des compétences qui pourront « se dérouler en tout ou partie hors temps de travail ».

Cette faculté est inscrite au 1° de l'article L. 6321-6 du Code du travail. Le texte légal précise que, dans ce cas, l'accord doit lui-même limiter l'accomplissement des actions de formation hors temps de travail « soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année ». Hormis cette exigence, la loi n'assigne aucun contenu impératif à l'accord collectif portant une telle prévision, en s'abstenant ainsi d'imposer des contreparties. Le texte, à cet égard, laisse toute latitude aux négociateurs puisqu'il se contente d'énoncer que 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 ».

Remarque

Comme pour les entretiens professionnels, la loi vise « l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche ». Les observations que nous avons formulées (*voir supra*) peuvent donc être transposées ici.

Ce que font les accords

En premier lieu, les accords d'entreprise portant sur le plan de développement des compétences s'attachent fréquemment à expliquer l'utilité de ce plan pour l'entreprise, et ce faisant, tant pour l'employeur que pour les salariés, à rappeler l'obligation pour l'employeur de déployer de façon annuelle ce plan de développement des compétences, et, enfin, à définir la « méthodologie » de construction du plan. S'y ajoute quelquefois, mais plus rarement, l'attention particulière portée aux salariés dont les emplois sont fragilisés et/ou dont les métiers sont destinés à évoluer, ainsi qu'aux salariés récemment embauchés.

En deuxième lieu, les accords concernés s'attachent à définir les actions de formation, avant de préciser leurs régimes. Ainsi veillent-ils souvent à préciser la distinction, instituée par la loi du 5 septembre 2018, entre les formations obligatoires et les formations non obligatoires. De cette distinction, ils cherchent, en quelque sorte, à expliciter les termes, à des fins pédagogiques.

■ ■ ■ Un accord définit, par exemple, en ces termes les formations non obligatoires :

« Sont (...) considérées comme des formations non obligatoires, les formations qui permettent d'augmenter ou de perfectionner les compétences et/ou les connaissances professionnelles et/ou permettant une plus grande polyvalence et/ou une évolution professionnelle. »

Ces explicitations étant posées, les accords s'emploient, en général, à préciser les régimes juridiques des deux catégories de formations.

En ce qui concerne les formations obligatoires, les textes négociés rappellent, le plus souvent, que, conformément à la loi, celles-ci doivent avoir lieu pendant le temps de travail, qu'elles constituent un temps de travail effectif et qu'elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié (art. L. 6321-2 C. trav.). Il arrive que l'accord ajoute que de telles actions de formation s'imposent aux salariés et que tout refus pourra donner lieu à une sanction.

S'agissant des formations non obligatoires, les accords collectifs pourraient – conformément à la loi – préciser que les actions de formation concernées se dérouleront en dehors du temps de travail. Pourtant, rares sont les accords qui adoptent cette analyse. La plupart posent au contraire que lesdites actions auront lieu pendant le temps de travail. De telles stipulations sont licites – bien que se situant en marge de la loi. Par ailleurs, l'on observe que nombre d'accords limitent à 30 heures par an et par salarié le temps réalisé, pour ces formations non obligatoires, hors du temps de travail. Une telle limite se situe, en réalité, en marge de la loi, qui, quant à elle, ne la prévoit qu'en l'absence d'accord collectif (art. L. 6321-6, 2°, C. trav.). Rien n'interdit toutefois aux négociateurs d'adopter, de ce point de vue, une norme plus contraignante, afin de cantonner les contraintes pesant sur les salariés qui suivent ces formations. Si les accords sont susceptibles d'instaurer des compensations au bénéfice du salarié, en concrétisant ainsi la faculté envisagée par la loi, ou encore de prévoir des engagements de l'employeur (en termes, le cas échéant, de promotion, de carrière, de rémunération...) à l'issue de la formation, il s'avère que peu d'entre eux s'engagent dans l'une comme l'autre de ces voies. Les négociateurs peuvent parfaitement prévoir un engagement financier de l'employeur au-delà de ses obligations légales (1 % de la masse salariale pour les entreprises de 11 salariés et plus, contre 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés). Les accords qui s'inscrivent dans cette perspective s'avèrent rares, mais l'on repère des négociations ayant abouti à une contribution patronale plus élevée (jusqu'à, par exemple, atteindre 5% voire 6 % de la masse salariale) ou ayant prévu une enveloppe dédiée pour tel ou tel type de formation (par exemple, 10 000 euros pour des formations « e-learning »).

■ ■ ■ **Exemple de stipulation relative à la détermination du budget, issue d'un accord du 5 mars 2020 :**

« Le plan de de développement des compétences est financé sur les fonds propres de l'entreprise. L'entreprise précise chaque année au cours de la consultation portant sur la politique sociale, l'investissement prévu au titre des actions du plan de développement des compétences. Celui-ci est déterminé en fonction de la stratégie d'entreprise et des besoins formations repérés. L'entreprise s'engage à optimiser les différents budgets formation disponibles et à repérer les budgets complémentaires qui pourraient être mobilisés pour permettre de déployer le plan de développement des compétences et répondre aux besoins en formation de ses salariés. »

Remarque

Ces tendances révèlent de façon éclatante que la négociation se trouve tournée, guidée, vers la recherche d'un certain équilibre, avec le double souci de n'instaurer de sujétions supplémentaires ni pour l'employeur, ni pour les salariés.

En troisième lieu, les accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise tendent à se recentrer sur les formations obligatoires et non obligatoires qui se révèlent tout à la fois nécessaires aux salariés et indispensables pour l'entreprise elle-même. Mais ce n'est pas tout. La négociation qui prend pour objet le plan de développement des compétences établit parfois un lien délibéré avec le Compte Personnel de Formation afin d'inciter les salariés à en faire usage d'une manière jugée utile à l'entreprise. C'est ainsi que certains accords d'entreprise prévoient, au titre même du plan de développement des compétences, une prise en charge par l'employeur de la somme résiduelle non financée par le Compte Personnel de Formation. Il y a là une façon de guider le choix des salariés, à la faveur d'un réajustement des rôles respectifs du plan de développement des compétences et du Compte Personnel de Formation. Un tel glissement a pu se cristalliser par exemple dans un accord proposant aux salariés de suivre une formation non certifiante tout en les incitant à utiliser ensuite leurs comptes personnels de formation pour suivre, cette fois, une formation certifiante. Ou bien encore dans un accord incitant les salariés à se former en dehors de leur temps de travail, au travers de l'engagement pris par l'employeur de reconnaître l'effort que ceux-ci auront consenti.

Attention

Cependant, cette manière de combiner le plan de développement des compétences et le Compte Personnel de Formation n'est pas sans risque. L'employeur pourrait, en effet, se voir reprocher en cas de litige de n'avoir pas rempli son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, ni satisfait à l'exigence de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (art. L. 6321-1, al. 1 et 2, C. trav.).

► La négociation portant sur le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation permet à son titulaire, en particulier au salarié, de bénéficier d'une formation de son choix dans le but d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications. C'est le salarié qui en a l'initiative (art. L. 6312-1, 2°, C. trav.). La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a procédé à une refonte d'envergure du Compte Personnel de Formation, en consacrant sa monétisation : depuis le 1^{er} janvier 2019, les droits inscrits sur ce compte sont comptabilisés en euros, et non plus en heures de formation (art. L. 6323-10 C. trav.).

Le Compte Personnel de Formation du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année dans la limite d'un plafond total de 5000 euros. Tel est, du moins, le principe, lequel fait l'objet d'une série d'aménagements ou de majorations, pour certains salariés (art. R. 6323-1 et s. C. trav.).

En quoi peut consister la négociation sur le Compte Personnel de Formation ?

Ce que prévoit la loi

La loi du 5 septembre 2018 a fait du Compte Personnel de Formation ainsi revisité un objet de négociation collective sur deux aspects : d'un côté, ses modalités d'alimentation, et, d'un autre côté, la détermination des formations éligibles. Dans l'un et l'autre cas, le législateur vise « un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche ».

Cet accord collectif peut, tout d'abord, « prévoir les modalités d'alimentation du compte plus favorables » que celles du Code du travail (art. L. 6323-11, al. 4, C. trav.). Ainsi est-il loisible aux négociateurs, par exemple, de prévoir une revalorisation du montant annuel alimentant le Compte Personnel de Formation ou d'instituer un plafond plus élevé. Le texte légal précise que ces modalités doivent être assorties d'un financement spécifique.

L'accord visé par le législateur peut également « définir les actions de formation éligibles au sens de l'article L. 6323-6 pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements » en droits complémentaires requis lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds prévus (art. L. 6323-11, al. 5, C. trav.). Sur cet aspect, la négociation est, par conséquent, susceptible d'allonger la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation, sans qu'il s'agisse de supprimer celles envisagées par le Code du travail (art. L. 6323-6) – et sous réserve, donc, que l'employeur s'engage à financer ces formations.

Ce que font les accords

Qu'en est-il, s'agissant des abondements ?

L'examen des accords d'entreprise (ou de groupe) révèle, d'abord, que les négociateurs sont susceptibles de mettre en place différents types d'abondements conventionnels, selon que ceux-ci procèdent de droits complémentaires octroyés – soit automatiquement, soit sous réserve d'un accord de l'employeur – aux salariés dont les droits n'apparaissent pas suffisants, ou consistent à organiser un abondement pour des salariés prioritaires ou encore des travailleurs saisonniers.

Certains accords prévoient, de la sorte, d'abonder le Compte Personnel de Formation de salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année à la même hauteur que les salariés à temps plein, en écartant donc toute proratisation.

L'accord collectif prévoit parfois une enveloppe budgétaire destinée à l'abondement du CPF. Il définit les conditions d'un possible abondement ou le montant d'abondement maximum.

Les accords prévoyant des abondements au bénéfice de salariés considérés comme prioritaires définissent les critères permettant de cibler le public concerné, en se référant notamment à leur âge (plus de 50 ans, par exemple) ou à leur qualification (en posant qu'elle doit être inadaptée, le cas échéant). Ces abondements conventionnels ne sont pas très fréquents. Certains accords, observons-le, consacrent des stipulations aux abondements demandés individuellement par les salariés, par exemple en prévoyant que l'employeur est tenu de répondre à une telle demande – tout en conservant la possibilité d'y donner ou non une suite favorable.

Quid s'agissant des formations éligibles ?

C'est sur ce plan que les accords collectifs se montrent les plus innovants ou originaux, en tout cas par rapport à la logique du Compte Personnel de Formation.

Certains accords, en effet, sans remettre en cause le droit du salarié de disposer de son Compte Personnel de Formation, s'approprient le dispositif en incitant les salariés à suivre dans le cadre de ce dispositif certaines formations, identifiées par les négociateurs comme utiles, nécessaires ou appropriées pour l'entreprise. Pour ce faire, les accords concernés prévoient, par exemple, que la formation du salarié qui active à cette fin son Compte Personnel de Formation pourra être suivie pendant le temps de travail et qu'elle donnera lieu au maintien de sa rémunération.

Des accords collectifs poussent plus loin encore cette logique, en mettant en place une véritable « co-construction » au niveau collectif. Il s'agit de demander à telle ou telle catégorie de salariés d'utiliser leurs comptes personnels de formation pour des actions prédéterminées, l'employeur s'engageant, quant à lui, à prendre en charge financièrement le coût dépassant les droits dont le salarié dispose à ce titre.

■ ■ ■ Illustration à travers un extrait d'accord signé le 25 février 2020 :

« Afin d'encourager les salariés à suivre les formations prioritaires telles que définies à l'article 2.3 ci-dessus, la Société s'engage par ailleurs, lorsque le salarié souhaite mobiliser son Compte Personnel de Formation pour suivre l'une de ces formations, à cofinancer la formation pour moitié des frais pédagogiques et ce dans la limite de 2500 euros, dans le cadre du budget de son plan de développement des compétences. »

Attention

De telles stipulations conventionnelles, si elles ne sont pas illicites, présenteront un risque juridique pour l'employeur, en cas de litige, si les compléments apportés par celui-ci s'avèrent trop faibles. Cela pourrait, en effet, se traduire par un manquement à son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et/ou de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (art. L. 6321-1, al. 1 et 2, C. trav.).

■ ■ ■ Extrait d'un accord signé en date du 10 juin 2020 illustrant la démarche de co-construction du Compte Personnel de Formation :

« Co-construction du CPF

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du montant des droits inscrits sur son compte et des abondements dont il peut bénéficier en accédant à un service dématérialisé gratuit (site et application mobile).

Les droits inscrits sur le compte permettent ainsi à son titulaire de financer une action éligible au compte, telle que rappelée ci-dessus.

Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds légaux, le compte peut faire l'objet d'abondements pour assurer le financement complémentaire total ou partiel de cette formation.





Le compte peut être abondé :

- Dans le cadre d'un co-investissement défini et construit avec l'entreprise ; le présent accord en définit le cadre et les conditions ;
- Dans le cadre de dispositions prévues par accord de branche le cas échéant ;
- Par le titulaire du compte ;
- Par d'autres acteurs éventuels visés à l'article L6323-4 du code du travail.

Au préalable, il convient de distinguer 2 catégories d'actions de formation :

1- Les actions de formation non certifiantes et non diplômantes disponibles et/ou accessibles sur le portail EFD (exemples : formation métier pouvant être effectuée dans le cadre d'une mobilité, formation de spécialisation au poste de travail) seront financées par le plan de développement des compétences et suivies sur le temps de travail.

2- Les actions de formation certifiantes ou diplômantes éligibles au CPF pourront être suivies sur ou hors temps de travail, avec ou sans abondement [de l'entreprise].

La démarche de CPF « co-construit » se définit par :

- Un accord réciproque du salarié (conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail) et de l'entreprise ;
- Une approche concertée entre l'entreprise et le salarié sur le projet de formation et les modalités de mise en œuvre du CPF, qui se traduira par la validation du projet par la RH ;
- La mobilisation par le salarié de son CPF dans la limite des droits acquis et un abondement proportionnel aux droits du CPF du salarié mobilisés à cette occasion sera possible dans l'hypothèse où les droits acquis par le salarié sur son CPF ne seraient pas suffisants pour couvrir l'intégralité du coût pédagogique de la formation ;
- La réalisation de l'action de formation sur le temps de travail.

Cette démarche de CPF « co-construit » s'appliquera aux actions de formation certifiantes ou diplômantes sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L 6113-1 du code du travail ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles, en lien avec les besoins de l'entreprise, c'est-à-dire :

- L'action de formation certifiante ou diplômante de spécialisation au poste de travail ;
- L'action de formation certifiante envisagée dans le cadre d'une évolution professionnelle ;
- Ainsi que le bilan de compétences et la VAE.

Un suivi de la mise en œuvre du CPF et de la politique d'abondement dans le cadre du CPF co-construit sera réalisé chaque année en Commission Emploi Formation Égalité du CSEC. »

► La négociation portant sur le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle, mis en place par la loi du 5 septembre 2018 afin de remplacer le congé individuel de formation, permet au salarié de mobiliser les droits inscrits sur son Compte Personnel de Formation, afin de financer une action de formation certifiante en vue d'un changement de métier ou de profession (art. L. 6323-17-1 C. trav.). Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit satisfaire, notamment, à une condition d'ancienneté minimale. S'il satisfait à cette condition et si la demande a été effectuée dans les temps et selon les modalités requises, l'employeur ne peut lui interdire l'exercice de ce droit (art. R. 6323-10 C. trav.). En revanche, celui-ci est en droit de reporter le congé correspondant dans deux hypothèses : s'il démontre que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (report maximum de neuf mois) ou si un nombre trop important de salariés sont absents de l'entreprise pour formation, au point de désorganiser l'entreprise (art. R. 6323-10-1, 1° et 2°, C. trav.). Ce dispositif donne lieu à un financement hybride qui, outre l'activation du Compte Personnel de Formation, dépend de commissions paritaires dénommées associations « TransitionsPro » (ATpro) auprès desquelles les salariés sollicitent une prise en charge.

La loi n'a expressément fait de ce dispositif un objet de négociation. Mais le lien étroit que le projet de transition professionnelle entretient avec le Compte Personnel de Formation ouvre sur la possibilité de négocier sur le sujet, notamment à travers la question des abondements. Aussi constate-t-on que certains accords, certes rares, traitent de ce dispositif, pour l'expliquer certes, mais également pour prévoir que l'employeur financera la part des dépenses non prise en charge par ATpro ou encore pour restreindre, par rapport aux prévisions légales, les hypothèses ou les circonstances permettant à l'employeur de différer le départ du salarié (en excluant par exemple le cas du salarié occupant un emploi fragilisé ou engageant une reconversion).

Des possibilités de négociation existent donc, même si les accords sont rares sur ce sujet.

► La négociation portant sur la reconversion ou promotion par alternance

Ce dispositif, prévu aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail, permet à des salariés en poste de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions visant à faire valider les acquis de l'expérience, sur le mode de l'alternance. Il constitue une innovation de la loi du 5 septembre 2018, l'alternance étant auparavant réservée à des salariés qui souhaitent, au contraire, rester en poste dans l'entreprise.

La loi définit les conditions autorisant le salarié à bénéficier d'un tel dispositif mais se contente, en matière de négociation collective, de prévoir les compétences de l'accord de branche, sous réserve qu'il soit étendu, aux fins de définir la liste des certifications professionnelles éligibles ou de prévoir la prise en charge par l'opérateur de compétences de la rémunération du salarié en reconversion ou promotion en alternance (art. L. 6324-3, al. 1, et L. 6324-5, al. 2, C. trav.).

Est-ce à dire qu'un accord d'entreprise ne peut traiter de ce dispositif ? Sur les deux sujets qui viennent d'être mentionnés, l'accord de branche étendu a, nous semble-t-il, une compétence exclusive. Mais il n'est pas interdit à un accord d'entreprise d'envisager le dispositif à travers d'autres aspects. Bien que rares, des accords d'entreprise montrent, de ce point de vue, la voie, en orientant les usages pouvant être faits de la reconversion ou de la promotion en alternance, par exemple au travers de stipulations qui précisent que le dispositif pourra s'appliquer s'il offre des possibilités de reclassement pour un salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

La négociation d'entreprise sur **la formation professionnelle**



Ce guide a été réalisé
par

