



La négociation sur la formation dans l'entreprise

Points clés

- Les enjeux
- Les entreprises concernées
- Les négociateurs
- Le contenu de la négociation
- L'entrée en vigueur de l'accord collectif

Les enjeux

Dans le cadre de la négociation collective, l'employeur et les représentants syndicaux peuvent s'accorder sur les règles applicables dans l'entreprise, apporter des précisions et adapter l'accord de Branche.

L'entreprise peut ainsi :

- organiser la formation dans un cadre ajusté à ses contraintes,
- harmoniser (notamment lorsqu'elle est composée de plusieurs établissements) les règles applicables,
- favoriser l'adhésion des salariés aux objectifs et procédures de formation mis en œuvre (demande de DIF, organisation de l'entretien professionnel...).

Les entreprises concernées

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut être le cadre de négociation d'un accord collectif consacré en tout ou partie à la formation professionnelle.

Attention !

Tous les 3 ans, les entreprises de 300 salariés et plus sont tenues d'engager des négociations portant, notamment, sur la mise en place d'un système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (voir fiche 9 « La GPEC ») et ses mesures d'accompagnement : formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), bilans de compétences...

Définir des règles propres à l'entreprise

Négocier, au niveau de l'entreprise, un accord collectif portant sur la formation professionnelle permet de définir, dans le respect des dispositions du code du travail et de l'accord de Branche, des dispositions adaptées aux spécificités de l'entreprise.

Attention : avec la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, les règles de la négociation collective ont changé.

Les négociateurs

L'accord est négocié et signé entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux présents dans l'entreprise.

Bon à savoir

Depuis le 1^{er} janvier 2009, pour être valable, un accord d'entreprise doit être signé par un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des voix au 1^{er} tour des élections professionnelles et ne pas faire l'objet d'une opposition de la part des syndicats ayant obtenu la majorité des voix au cours de ces élections.

S'il n'existe pas de délégués syndicaux dans l'entreprise, la négociation peut avoir lieu avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres élus du comité d'entreprise) ou, à défaut, avec un salarié mandaté.

Attention : jusqu'au 31 décembre 2009, la négociation ne peut être menée avec des élus ou un salarié mandaté que si un accord de branche étendu autorise cette possibilité.

Enfin, sous certaines conditions, en l'absence de délégué syndical et à défaut de possibilité de négocier avec des élus ou un salarié mandaté, la négociation peut être conduite avec le représentant de la section syndicale (nouvelle instance créée par la loi du 20 août 2008).



Organiser le dialogue social sur la formation

30 La négociation sur la formation dans l'entreprise

Définir des règles propres à l'entreprise

Le contenu de la négociation

A l'ordre du jour des discussions, il est possible de prévoir :

- la procédure de mise en œuvre du DIF,
- les modalités de classement des actions dans le cadre du plan de formation,
- les conditions garantissant l'égalité d'accès à la formation de tous les salariés, quels que soit leur sexe, âge, état de santé...

Bon à savoir

Les dispositions de l'accord d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que celles contenues dans l'accord national sur la formation professionnelle signé dans la Branche le 23 octobre 2008. Par exemple, il n'est pas possible de prévoir un crédit d'heures DIF inférieur à 20 heures par an.

L'entrée en vigueur de l'accord collectif

L'accord peut prendre effet si :

- il a été signé par des organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise ou, à défaut, n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part de ces organisations. Un accord de Branche peut toutefois prévoir d'autres règles d'entrée en vigueur,
- il est déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au greffe du conseil de prud'hommes.

Exemple

Dans le cadre de la négociation d'un accord collectif menée au niveau de l'entreprise, l'employeur et les délégués syndicaux décident de consacrer un chapitre à la formation professionnelle. Trois points sont mis à l'ordre du jour :

- la procédure de mise en œuvre du DIF,
- les conditions d'utilisation du DIF anticipé,
- la méthode de classement des actions de formation dans le cadre du plan de formation.

Ce qu'il faut retenir

- L'entreprise est libre d'organiser une négociation collective sur le thème de la formation professionnelle.
- La négociation doit être menée selon les nouvelles règles fixées par loi du 20 août 2008.
- L'accord collectif conclu ne peut pas comporter des dispositions moins avantageuses pour les salariés que l'accord de Branche du 23 octobre 2008.

Pour en savoir plus

- Site Internet www.travail.gouv.fr