

30

La négociation sur la formation dans l'entreprise

Points clés

- ❶ Les enjeux
- ❷ Les entreprises concernées
- ❸ Les négociateurs
- ❹ Le contenu de la négociation
- ❺ L'entrée en vigueur de l'accord collectif

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.

1 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 enjeux et priorités,
- 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 (organisation de l'entretien professionnel, recours au compte personnel 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...

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...

2 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.

Bon à savoir :

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, il est possible, par accord collectif, de changer la périodicité de cette négociation et de la porter à 4 ans.

Bon à savoir

Pour être valable, un accord d'entreprise doit être signé par un ou des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des voix au 1er 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. Lorsque l'accord est signé par des syndicats qui représentent moins de 50 % des votes, et plus de 30 % des votes, alors un référendum peut être organisé.

3 Les négociateurs

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

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

L'accord signé avec les représentants du personnel ne sera valable que s'il est signé par des représentants ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En cas d'accord signé avec un salarié mandaté, il devra être ratifié par référendum.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, dépourvues de toute représentation du personnel, un accord pourra être proposé aux salariés par référendum.

Bon à savoir

Hormis sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, les dispositions de l'accord d'entreprise peuvent être moins favorables que celles contenues dans l'accord national sur la formation professionnelle signé dans la branche le 28 juin 2011.

En savoir plus

Les accords collectifs d'entreprise sont accessibles sur le site www.legifrance.gouv.fr

4 Le contenu de la négociation

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

- La méthode de classement des actions dans le cadre du plan de développement des compétences,
- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les mesures d'accompagnement (formation, VAE...) associées,
- Les conditions d'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF), afin d'augmenter les sommes disponibles sur le compte des collaborateurs,
- Des règles spécifiques de consultation du comité social et économique (calendrier de consultations propre à l'entreprise, plan de développement des compétences triennal, documents à transmettre...),
- Des aménagements aux règles de l'entretien professionnel, comme les critères d'appréciation du parcours professionnel du salarié,
- Des règles spécifiques pour les formations réalisées hors temps de travail...
- Les conditions garantissant l'égalité d'accès à la formation de tous les salariés, quels que soit leur sexe, âge, état de santé...

5 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, sous certaines conditions, a été approuvé par référendum. 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.

En savoir plus

- [Fiche 9](#) « La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) »
- [Fiche 10](#) « Construire le plan de développements des compétences »
- Site Internet www.travail-emploi.gouv.fr

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. Les points suivants sont mis à l'ordre du jour :

- L'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) pour des publics ciblés,
- Les conditions et voies d'accès à la formation des salariés dans l'entreprise (formations hors temps de travail...),
- Les priorités en termes de public et d'action.

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 règles fixées par loi.
- L'accord collectif conclu ne peut pas comporter des dispositions moins avantageuses pour les salariés que l'accord de branche du 28 juin 2011.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr