



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE DEPUIS LA LOI DU 5 MARS 2014 [Journée d'études du 26 novembre 2015]

Intervenant : JDS FORMATION – Jean Baptiste MERLATEAU

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 n'a pas été signé par la CGT, notamment parce qu'il réduit l'obligation de financement par les entreprises de la formation professionnelle des salarié-e-s. L'accord du 5 mars 2014 octroie de nouveaux droits positifs aux salarié-e-s notamment le compte personnel de formation (CPF), c'est un dispositif qui permet à tout salarié de capitaliser des heures de formation, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Le CPF est amené à remplacer le DIF (droit individuel à la formation). Depuis le 1^{er} janvier 2015, le nombre d'heures cumulées au titre du DIF a été reversé dans un **compte personnel de formation**. Ce nouveau dispositif est né par accord collectif (ANI du 11 janvier 2013), repris par le législateur dans la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Plusieurs décrets ont été adoptés pour compléter le dispositif, en particulier :

Le décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF. Le décret n°2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux listes de formations éligibles au titre du CPF.

Position du problème

Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015 de la loi du 5 mars 2014, les règles de la formation professionnelle continue des salariés ont changé. Elle touche aux droits des salarié-e-s puisqu'elle met, notamment en place le compte personnel de formation (CPF). Mais elle modifie aussi le système de financement de la formation professionnelle en organisant le désengagement financier des entreprises. Il n'y a rien dans la loi « *formation professionnelle, emploi et démocratie sociale* » qui impose aux employeurs l'obligation de former leurs salarié-e-s. Dans ce contexte, les élus devront déterminer et vérifier que l'entreprise respecte bien ses obligations légales en matière de formation.



Textes de référence

- **L'ANI du 14 décembre 2013**
- **La loi du 5 mars 2014**
- **Le support de formation JDS**

LA COMMISSION FORMATION DU CE

Rôle de la commission formation du comité d'entreprise :

La commission formation est chargée de préparer les délibérations du comité en matière de formation professionnelle. Elle va donc jouer un rôle privilégié au moment de la consultation annuelle du CE sur le plan de formation.

Dans quelles entreprises le CE doit-il constituer une commission formation :

La constitution d'une commission formation est désormais « *obligatoire* » dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s et non plus 200 salarié-e-s, depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 (**art. L2325-26 CT**). C'est au CE d'en prendre l'initiative, à noter que le CE qui ne crée pas de commission formation ne s'expose à aucune sanction.

L'employeur qui s'oppose à la constitution de la commission formation est passible de délit d'entrave. Il se prive seulement d'un moyen supplémentaire pour jouer le rôle que la loi lui confie en matière de formation. A défaut de précision, l'effectif de 300 salarié-e-s doit être calculé selon les règles habituelles fixées par les articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail.



Quelles sont les attributions de la commission formation ?

La commission formation est chargée de préparer les délibérations du CE en matière de formation. Dans les faits, elle prépare en particulier la consultation sur le bilan et le plan de formation. La commission formation est également chargée d'étudier les moyens propres pour favoriser l'expression des salarié-e-s sur la formation, de participer à l'information des salarié-e-s dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapé-e-s (art.L.2325-26 CT).

Comment est composée la commission formation ?

La commission formation peut être constituée de membres du CE (titulaires et suppléants). Elle peut également comprendre des salarié-e-s « ordinaires ». En revanche, le président de la commission est obligatoirement un membre du CE (titulaire ou suppléant). Les salarié-e-s « ordinaires » ne bénéficient d'aucune protection contre le licenciement dans l'exercice de leurs fonctions au sein de la commission. Ces salarié-e-s doivent demander à leur supérieur hiérarchique des autorisations d'absence pour préparer et participer aux réunions de la commission. A noter également que le Code du travail ne prévoyant rien à ce sujet, le CE doit déterminer à l'avance les modalités de désignation des membres de la commission (composition et nombre de membres de la commission, vote à main levée ou à bulletin secret, majorité requise, etc.), soit par voie de délibération spéciale, soit dans son règlement intérieur.

Quel est le fonctionnement de la commission formation ?

Aucune règle de fonctionnement interne de la commission n'est prévue par les textes. Le CE reste donc libre de fixer le mode de convocation de la commission, les modalités de remplacement des membres absents, ou encore les modalités de règlement d'éventuels litiges. Il est donc recommandé de prévoir ces modalités à l'avance (règlement intérieur ou délibération spécifique).

Périodicité des réunions de la commission formation :

Le Code du travail ne fixe aucune périodicité aux réunions de la commission formation. Les réunions sont donc prévues en fonction des besoins du comité. Rien n'interdit au CE de fixer en début d'année un programme de travail à la commission formation. Il est certain que la commission formation va jouer un rôle privilégié au moment de la consultation annuelle du CE sur le plan de formation.

L'employeur doit-il transmettre des informations au CE ou à la commission formation :

Le Code du travail prévoit expressément que l'employeur remet les documents obligatoires au CE et à la commission formation (art.D.2323-5 et D.2323-6 CT). Les documents doivent donc être adressés à la commission mais également aux membres du CE. Ces derniers doivent toujours rester destinataires des documents relatifs au plan de formation. A défaut, l'employeur est passible de délit d'entrave, peu importe que la commission ait accepté la communication de certaines pièces obligatoires dans des délais moindres (Cass. crim. 3 janvier, 2006, n°05-80443).

La commission formation peut - elle délibérer à la place du CE ?

La commission formation n'est qu'une émanation du CE et n'a pas de personnalité juridique. Elle ne peut pas délibérer et rendre un avis à la place du CE. Les travaux qu'elle effectue et dont elle doit rendre compte au CE, ne servent qu'à préparer les délibérations du CE. Prévoir de fixer à l'avance dans le règlement intérieur du CE les modalités selon lesquelles la commission formation doit rendre compte au CE de ses travaux.

La commission formation peut-elle faire appel à des experts :

Le CE peut adjoindre à la commission formation des experts ou techniciens choisis au sein de l'entreprise sans qu'ils soient pour autant membres du CE. Ces experts ou techniciens sont nommés par une délibération du CE pour une durée déterminée ou pour l'examen d'une question particulière. Ils ont voix consultative et sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion. Le CE peut aussi décider du recours à un expert choisi en dehors de l'entreprise lors d'une délibération en séance plénière. Cet expert sera rémunéré sur le budget de fonctionnement du CE. L'employeur qui s'oppose à la présence dans l'entreprise d'une personne étrangère à la commission commet un délit d'entrave (Cass. crim. 12 janvier, 1983, n°82-93485).

Quels sont les moyens de la commission formation ?

Le CE peut également voter d'autres moyens aux membres de la commission formation. Il peut lui adjoindre un budget, ce qui lui donne de l'indépendance dans l'exécution de ses travaux.

Les membres de la commission formation bénéficient –ils d'un crédit d'heures spécifique :

Les membres de la commission formation ne bénéficient d'aucun crédit d'heures spécifique, sauf usage ou accord collectif plus favorable. Cependant, le Code du travail prévoit que le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux réunions de la commission formation est payé comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures des membres titulaires du CE (art. L.2325-8 CT).

COMPRENDRE LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT A LA FORMATION

a) Les catégories juridiques d'actions de formation

1) Les catégories légales d'actions de formation : ce sont tous types de formations, celles proposées par des prestataires de la formation professionnelle (relayées par des organismes publics tels que l'OPACIF, l'AFPA...), ainsi que par les prestataires de la formation initiale (université, CFA, lycées généraux ou professionnels, écoles...). Elles sont regroupées en catégories en fonction de l'objectif de formation (liste exhaustive art.L.6313-1 CT) :

➔ **Actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle** permettant à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

- ➡ **Actions d'adaptation et de développement des compétences** ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences ;
 - ➡ **Actions de promotion** permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
 - ➡ **Actions de prévention** visant à réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
 - ➡ **Actions de conversion** permettant à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
 - ➡ **Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances** ayant pour but d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;
 - ➡ **Actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage du français ;**
 - ➡ **Actions de formation relatives à l'économie et à la gestion** de l'entreprise ayant pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise ;
 - ➡ **Actions de formation relatives à l'intéressement**, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié ;
 - ➡ **Actions de bilan de compétences** permettant aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Les résultats du bilan ne doivent être adressés qu'à l'intéressé, ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord ;
 - ➡ **Actions de validation des acquis de l'expérience** et actions de préparation à cette validation permettant à toute personne de faire valider par un jury son expérience acquise, pendant au moins 3 ans, dans l'exercice, notamment, d'une activité professionnelle, syndicale, bénévole ou d'un mandat local en vue de l'obtention de tout ou partie d'un titre ou d'un diplôme certifié ;
 - ➡ **Actions de formation relative à la radioprotection** visant à assurer la protection des professionnels de santé exposés aux rayonnements ionisants ;
 - ➡ **Actions d'accompagnement**, d'information et de conseil dispensées aux **créateurs ou repreneurs d'entreprises** artisanales, commerciales ou libérales.
- La liste des formations a été complétée par la loi (n°2014-288) du 5 mars 2014 :
- ➡ **Actions de formation** destinées aux **salariés en arrêt de travail pour maladie** pendant leur période de perception des indemnités journalières.
 - ➡ **Actions** permettant aux **bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste et aux volontaires en service civique** d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Pour être admises au titre de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue, les actions de formation doivent entrer dans l'une de ces catégories.

2) Les actions exclues du champ de la formation professionnelle continue :

Liste non exhaustive :

- ➡ Les journées d'information : organisées sous forme de séminaires, colloques, forums... ;
- ➡ Les actions relevant de la formation initiale (apprentissage) ;
- ➡ Les actions de présentation de nouveaux matériels ou de nouveaux produits (dans l'entreprise ou chez le fournisseur)
- ➡ Les actions à visée thérapeutique ou psychothérapeutique ne respectant pas le code de la santé ;
- ➡ Les actions relevant d'une démarche d'accompagnement ou de diagnostic des modes d'organisation ou des individus en situation de travail (conseil, audit, coaching etc...)

- Les actions relevant d'une obligation spécifique pour l'employeur : en matière d'hygiène et de sécurité (art. L.4141-4 CT), en matière d'accréditation à des normes exigées par certaines professions;
- Les activités relevant du loisir individuel, d'une démarche de « *développement personnel* », mental, spirituel ou comportementale.

3) Les catégories d'actions de formation dans le plan de formation de l'entreprise :

Les différentes catégories légales sont regroupées en d'autres catégories, d'un nombre inférieur, dans un plan de formation de l'entreprise. Conséquences :

- Lors de la consultation du CE sur le plan de formation, l'employeur doit distinguer les actions de formation par catégories d'actions du plan de formation.
- Les catégories d'actions se voient appliquer chacune leur propre régime juridique lorsque les salarié-e-s en bénéficient.



Il s'agit d' :

- Actions d'adaptation ou liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi
- Actions de développement des compétences.

Aux élu-e-s de déterminer ce qui relève bien de la formation professionnelle et de vérifier que l'employeur ne mette pas dans le CPF ce qui ne relève pas du CPF. Il n'y a plus de déclaration CERFA, seulement un document qui sera remis au CE sans détail.

b) Les obligations de l'employeur en matière de formation

▪ Obligation d'adaptation.

L'article L.6321-1 du Code du travail prévoit que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salarié-e-s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi ou à suivre son évolution. Si l'employeur manque à cette obligation d'adaptation de ses salarié-e-s (par défaut d'initiative ou par refus de formations demandées par le salarié-e), il s'expose à certains risques au moment de la rupture du contrat de travail :

- Aux termes de l'article L.1233-4 du Code du travail, « *le licenciement pour motif économique d'un salarié-e ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés* ».
- Un employeur ne peut valablement licencier un salarié-e pour une insuffisance de résultats liée à l'inadaptation au poste lorsque celle-ci résulte d'un manquement de l'employeur à ses propres obligations en matière de formation professionnelle (Cass. Soc. 29 nov. 2007, n°05-42004).
- Si l'absence d'adaptation est telle qu'elle compromet l'avenir du salarié-e, celui-ci peut être fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, pour inexécution fautive.

Le salarié-e est en droit de demander au juge la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour manquement à son obligation d'adaptation. Le juge appréciera si l'employeur a respecté son obligation d'adaptation au regard de l'ancienneté du salarié-e et du nombre de stages effectués depuis son embauche. Si c'est le cas, cela peut s'avérer coûteux pour l'employeur.

- **Participation au développement de la formation professionnelle continue traduite dans le plan de formation.**

Aucun article du Code du travail n'impose expressément à une entreprise d'organiser des formations pour ses salarié-e-s, sous réserve d'assurer l'adaptation des salarié-e-s à leur poste de travail. Ainsi, l'employeur peut ne pas prévoir d'action de formation dans son plan de formation. En revanche, l'employeur doit obligatoirement verser une participation financière à la formation professionnelle continue à un OPCA agréé (art.L.6331-1 CT). Le taux et les modalités de cette participation, différents selon l'effectif de l'entreprise, ont été modifiés par la loi du 5 mars 2014 au profit « d'une contribution unique ».

- c) **Les organismes collecteurs**

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a redéfini les missions des différents organismes concourant à la mise en œuvre de la formation professionnelle continue, complétée par deux décrets :

- décret n°2014-967 du 22 août 2014 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L.6332-1, L.6333-1 et L.6333-2 du Code du travail.

- **Qu'est-ce qu'un OPCA ?**

Il existe 3 types d'OPCA :

Les OPCA de branche ou d'interbranche : en ce qui nous concerne, il s'agit du FAFIEC et de l'OPCA-PL.

Les OPCA interprofessionnels nationaux : en ce qui nous concerne, il s'agit d'AGEFOS -PME.

Les OPACIF : les plus connus sont les FONGECIF mais beaucoup d'autres existent. La liste des OPACIF est disponible à l'adresse : <http://www.opacif.fr/liste-des-opacif-fongecif>

- d) **Les nouvelles règles de financement issues de la loi du 5 mars 2014**

- **Le nouveau dispositif :**

A compter du 1^{er} janvier 2015 (loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale), la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle prendra deux formes (art.L.6331-1 CT) :

- Le versement d'une contribution « unique » auprès des organismes compétents ;

Le financement direct d'actions de formation dans l'entreprise pour remplir son obligation d'adaptation des salarié-e-s à leur poste de travail et à leur capacité à occuper

- Les versements qui y seraient consacrés ne seront plus déductibles de la contribution à la formation professionnelle.

- **La contribution unique :**

A compter de 2015 (pour un versement au 1^{er} mars 2016), les entreprises devront donc verser une contribution à un OPCA unique désigné par l'accord de la branche dont elles relèvent ou, à défaut, à celui agréé au niveau interprofessionnel, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à :

- Art.L.6331-2 CT : **0,55%** lorsqu'elles comptent moins de 10 salarié-e-s ;
- Art. L.6331-9 CT : **1%** lorsqu'elles comptent au moins 10 salarié-e-s. Les entreprises d'au moins 10 salarié-e-s peuvent conclure un accord d'entreprise, pour une durée de 3 ans, dans lequel elles s'engagent à consacrer, chaque année au moins 0,2% de leur masse salariale au financement du compte personnel de formation (CPF) de ses salarié-e-s et à son abondement. Dans ce cas, le taux de la contribution est abaissé de 1% à 0,8% (art.L6331-10 CT modifié) ;
- Art.L6331-9 CT : **1,3%** pour les entreprises de travail temporaire.

L'OPCA est ensuite chargé de répartir les sommes collectées, de la manière suivante (art.R.6332-22-2 à R.6332-22-5 CT) :

Effectif de l'entreprise	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 salariés et plus
Plan de formation	0,40%	0,20%	0,10%	
professionnalisation	0,15%	0,30%	0,30%	0,40%
CIF		0,15%	0,20%	0,20%
FPSPP ¹		0,15%	0,20%	0,20%
CPF		0,20% (1)	0,20% (1)	0,20% (1)
Total	0,55%	1%	1%	1%

(1) Ce 0,20% est soit versé à l'OPCA, soit géré par l'employeur en cas d'accord d'entreprise (art.L.6331-10 CT). Dans ce second cas, le montant de la contribution versée à l'OPCA est réduit à 0,8%. La contribution obligatoire devra être versée avant le 1^{er} mars de l'année N+1 à l'OPCA, quelle que soit la taille de l'entreprise (art.L6331-2 et R.6331-9 CT).

▪ **Le maintien de la contribution 1% CIF- CDD :**

Toutes les entreprises ayant recours à des CDD restent redevables d'une contribution de 1% de la masse salariale des titulaires de CDD pour le financement des CIF, bilans de compétence ou VAE pour ces salarié-e-s. Les contributions devront à terme être versées à l'OPCA et non plus à l'OPACIF.

▪ **L'entretien professionnel :**

La loi du 5 mars 2014 a créé un nouvel entretien professionnel pour tous les salarié-e-s, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette disposition est applicable depuis le 7 mars 2014 et se substitue aux différents entretiens prévus par la loi : bilan d'étape professionnel (art.L6315-1 CT) et l'entretien suivant le 45^{ème} anniversaire du salarié-e (art.L.6321-1 CT).

- **Un entretien tous les deux ans :** tout salarié-e à l'occasion de son embauche, est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle (qualification et emploi) et donc aux besoins de formation avec rédaction d'un compte rendu dont une copie devra être remise au salarié- (art. L6315-1 CT). Cet entretien ne doit pas se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnel du salarié.
- **Un entretien au retour de certains congés :** cet entretien professionnel devra être proposé par l'employeur à l'issue de certaines absences des salarié-e-s (art.L6315-1 CT) : congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familiale, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie ainsi qu'à l'issue d'un mandat syndical.
- **Un bilan tous les 6 ans :** tous les 6 ans, l'entretien professionnel devra faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié-e. Ce bilan devra apprécier si le salarié-e a bénéficié de l'ensemble des entretiens professionnels obligatoires mais aussi s'il a :
 - suivi au cours des 6 dernières années une action de formation ;
 - acquis des éléments de certifications par le biais de formation ou de VAE.
 - bénéficié d'une progression professionnelle ou bien salariale.
- **L'articulation avec le CPF (compte personnel de formation) :** lors du bilan, dans les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, si le salarié-e n'a pas bénéficié au cours des 6 années précédentes, des entretiens professionnels et d'au moins des trois mesures ci-dessus, le CPF fera l'objet d'un abondement correctif : 100 heures supplémentaires seront inscrites au CPF pour le salarié-e à temps plein et 130 heures supplémentaires pour un salarié à temps partiel (art.L6323-13 CT). L'employeur devra verser une somme forfaitaire à l'OPCA, fixée par décret, et correspondant à ces heures (art.L.6315-1 et L.6323-13 CT).

- L'employeur devra déclarer chaque année à l'OPCA avant le 1^{er} mars, le nombre d'heures ainsi attribuées et devra verser à l'OPCA la somme forfaitaire suivante :
Nombre d'heures inscrites au titre de l'abondement correctif x30 euros (nouvel art.R.6323-3, II CT).

On peut s'interroger sur la réelle effectivité de ce dispositif qui pose notamment des difficultés d'appréciation des conditions : qu'est ce qui constitue réellement une progression professionnelle ou salariale ? N'importe quelle action de formation, et quelle qu'en soit la durée permet-elle de répondre aux conditions fixées par la loi ?

e) Les négociations obligatoires sur la formation

La formation professionnelle est régie par des accords professionnels ou interprofessionnels. La formation professionnelle est d'abord un objet de négociation collective au niveau national interprofessionnel, mais aussi au niveau des branches, ainsi qu'à celui de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, l'employeur n'a pas d'obligation de négocier dans le domaine spécifique de la formation professionnelle. Toutefois, une négociation peut avoir lieu dans plusieurs hypothèses:

- A l'initiative de l'employeur ou d'un syndicat représentatif dans l'entreprise.
- Dans le cadre de la nouvelle négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-8 CT) issue de la loi Rebsamen entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016.
- En application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.
- Pour adapter certaines dispositions de l'accord de branche.



La formation professionnelle n'a jamais été un thème majeur de la négociation d'entreprise, il s'agit souvent d'une thématique secondaire intégrée à des accords plus larges portant notamment sur **la gestion prévisionnelle de l'emploi**, la professionnalisation et la classification (GPEC). La loi impose une négociation triennale obligatoire, en matière de gestion prévisionnelle des emplois (art.L.2242-13 CT). Sont concernées par cette obligation :

- Les entreprises et groupes d'entreprises occupant au moins 300 salarié-e-s ;
- Les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins 1 établissement ou une entreprise de 150 salarié-e-s en France.
- Toutefois, si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L.2242-13, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfaites aux obligations de négocier prévues par ce même article (art.L.2242-16 CT).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et la loi Rebsamen du 17 août 2015 ont modifié le dispositif et élargi les thèmes de négociation dans le cadre de la GPEC. Cette négociation doit porter sur 7 thèmes : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la mobilité professionnelle ou géographique, les grandes orientations à 3 ans, les perspectives de recours aux différents contrats de travail, les conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le déroulement de carrière des salarié-e-s exerçant des responsabilités syndicales. En cas de conclusion, un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord (art.L.2245-15 CT), l'employeur n'a pas d'obligation de conclure un accord, il doit juste engager la négociation.

L'ACCES DES SALARIE-E-S A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

S'impose au salarié	Plan de formation de l'entreprise ou établissement Périodes de professionnalisation
S'impose à l'employeur	CIF Bilan de compétence VAE
Nécessite l'accord du salarié et de l'employeur	CPF Contrats de professionnalisation

1) Validation des acquis de l'expérience VAE : il relève de la seule initiative du salarié, les conditions : respecter un délai de 60 jours de prévenance, la durée du congé ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, la durée du congé pour VAE ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel, la demande de congé comporte le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, les dates, la nature et la durée des actions, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

2) Périodes de professionnalisation : les périodes de professionnalisation permettent de suivre « *un parcours de professionnalisation* » :

- en fonction des connaissances et expériences de chaque bénéficiaire (une VAE préalable est possible) ;
- formation en alternance (enseignement professionnel et technologique ;
- évaluation des connaissances acquises à l'issue de la période de formation ;
- l'acquisition d'un diplôme ou titre professionnel, d'une qualification enregistrée au Répertoire National des Qualifications ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou mentionnée sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Elles sont réservées à certain-e-s salarié-e-s susceptibles de rencontrer des difficultés particulières.

3) Le bilan de compétences : il s'agit pour le salarié de faire le point sur son évolution professionnelle.

4) Le CPF Compte personnel de formation : le compte personnel de formation est un dispositif qui permet à tout salarié de capitaliser des heures de formation, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le CPF remplace le DIF (droit individuel à la formation) depuis le 1^{er} janvier 2015. Ce dispositif va toucher un plus grand nombre de bénéficiaires car il est ouvert à toute personne, âgée d'au moins 16 ans et qui est :

- soit salarié ;
- soit inscrite comme demandeur d'emploi ;
- soit accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- soit handicapée et accueillie dans un établissement ou service d'aide par le travail.

La loi n'opère aucune distinction entre les salarié-e-s en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire (intérim). La loi ne prévoit pas que l'ouverture du compte soit abondée pendant les périodes de chômage (indemnisées ou non), en conséquence, il faut que le salarié soit lié à un employeur par un contrat de travail. Un capital d'heures de formation relevé à 150 heures (contre 120 heures pour le DIF actuel). Le CPF sera alimenté de la manière suivante :

- 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures ;
- Puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond de 150 heures.

Le plafond est donc atteint, pour un salarié à temps complet, au bout de 7 ans et demi.

La loi prévoit des hypothèses d'abondements complémentaires, facultatifs ou obligatoires qui ne seront pas pris en compte pour le calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année (24h ou 12h/an) ni pour l'appréciation du plafond de 150 h. En pratique, le solde des heures du CPF pourra donc être largement supérieur à 150 h. Le CPF pourra être complété de 3 manières :

- Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, cet abondement complémentaire pourra être financé par l'employeur, le titulaire du CPF lui-même, un OPCA ou différentes institutions publiques.
- Des accords d'entreprise, de groupe, de branche ou les OS de salarié-e-s et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel auront la possibilité de prévoir des abondements supplémentaires. Ces accords devront définir les formations éligibles et les salarié-e-s prioritaires (en particulier les salarié-e-s les moins qualifié-e-s, exposés à des facteurs de pénibilité, occupants des emplois menacés et les salarié-e-s à temps partiel).
- Dans les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s , un abondement « *correctif* » de 100 à 130 heures est prévu en cas de manquement de l'employeur à la mise en œuvre du nouvel entretien professionnel obligatoire ou en l'absence d'évolution professionnelle du salarié-e pendant 6 ans.



Que deviennent les heures acquises au titre du DIF à compter du 1^{er} janvier 2015 ?

La loi prévoit que les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF pourront être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, les seuls aspects positifs, pas de perte du reliquat d'heures de DIF, et les titulaires du CPF ne perdront pas leurs heures acquises en cas de licenciement même pour faute lourde.

La mise en œuvre du CPF : l'absence de progrès majeurs, en effet, la loi annonce que le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de l'employeur, « *le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute* » (art.L.6323-3 CT). La mobilisation du compte pendant le temps de travail, les formations suivies par le salarié pendant tout ou partie du temps de travail nécessitent l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, les délais à respecter par le salarié sont précisés par décret, le salarié doit adresser sa demande dans un délai de (nouvel art.L.6323-4 CT) :

- Au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de formation inférieure à 6 mois ;
- Au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur devra lui notifier sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires, l'absence de réponse vaut acceptation. Comme en matière de DIF, l'employeur peut donc refuser le départ en formation, sans justification particulière.

L'INTERVENTION DU CE SUR LE PLAN DE FORMATION

La loi du 5 mars 2014 a ajouté que le CE devait être consulté sur :

- Le plan de l'année précédente et de l'année en cours ;
- Le projet de plan, ou de mise en œuvre du plan de formation. Cette disposition vise à mettre en conformité le texte avec la nouvelle possibilité d'élaborer un plan triennal de formation si un accord collectif le prévoit (art.L.2323-35 CT). Le CE est donc consulté sur le projet de plan en cas de plan annuel ou sur la mise en œuvre du plan en cas de plan triennal.

Le calendrier fixé par la loi : la consultation a lieu au cours de deux réunions spécifiques (art.D.2323-7 CT) :

Avant le 1^{er} octobre, la première réunion porte sur la présentation et la discussion des documents obligatoirement remis par l'employeur, notamment sur le bilan du plan de formation de l'année précédente et de l'année en cours.

Avant le 31 décembre, la seconde réunion est consacrée au plan de formation pour l'année à venir et aux conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que du DIF pour l'année à venir.

A noter : la loi du 5 mars 2014 offre désormais la possibilité d'adapter ce calendrier par accord collectif d'entreprise (art.L.2323-34 modifié CT). Cet accord peut compléter la liste des informations à fournir au CE en fonction des spécificités de l'entreprise (art.L.2323-36 CT).

Les documents que l'employeur doit transmettre aux membres du CE : trois semaines au plus tard avant la première réunion, l'employeur doit communiquer certains documents (art.D.2323-5 et D.2323-6 du CT) :

Documents à remettre avant la première réunion :

- Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- Le résultat éventuel de la négociation obligatoire de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salarié-e-s ;
- La déclaration spéciale concernant le crédit d'impôt formation professionnelle - imprimé n°2079 ainsi que les informations sur la formation figurant au bilan social.
- Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour celle en cours. Il doit comporter la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complété par les informations relatives ;
- Aux organismes de formation et à ceux chargés de réaliser des bilans de compétences et des VAE ;
- A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions. Ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L.6321-1 en distinguant , d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part , les actions de développement des compétences des salarié-e-s (modifié par décret n°2014-1045 du 12 septembre 2014) ;
- Aux conditions financières de leur exécution ;

- Aux effectifs concernés par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.
- Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise (objet, durée, coût) et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus.
- Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du DIF. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation. Il précise:
 - les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou périodes de professionnalisation, et notamment les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires de ces actions ;
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation, les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
 - les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation ;
 - les effectifs concernés par âge, sexe et niveau initial de formation.

Documents à remettre avant la seconde réunion : Trois semaines au plus tard avant la seconde réunion, l'employeur doit communiquer :

- Le projet de plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir.
- Les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du DIF, pour l'année à venir (art.D.2323-5 CT).

Destinataires des documents : l'employeur doit transmettre les documents précédents au CE, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, à la commission formation (art.D.2323-5 CT).

Quelles sont les sanctions en cas de manquement de l'employeur ?

La non consultation ou la consultation irrégulière du CE constitue un délit d'entrave puni d'une amende de 7500 euros (art.L.2328-1 CT). Il est ainsi jugé que le délit d'entrave est caractérisé en cas de refus volontaire de communiquer au CE des documents dans les délais requis, peu important que la commission formation n'ait pas réagi à l'absence de communication ou ait accepté des documents en dehors des délais (Cass. Crim. 3 janv.2006, n°05-80-443).

L'articulation entre le compte personnel formation et le plan de formation.

Cette question est un préalable indispensable pour que les représentants du personnel puissent appréhender au mieux le sujet de la formation professionnelle dans l'entreprise et particulièrement aborder les consultations annuelles sur le plan de formation. De ce point de vue, la création du CPF ne change en rien l'articulation qui a existé avec le DIF et même plus largement avec les autres dispositifs de formation. Les représentants du personnel doivent donc être vigilants et imposer un recentrage des actions de formation, strictement délimité.

