La formation, un atout pour le dialogue social, le dialogue social, un atout pour la formation !

Nous l'annoncions l'an dernier, l'évolution du droit du travail, notamment à partir des lois du 14 juin 2013 et du 17 août 2015 qui obligent à nouveau les entreprises d'au moins 300 salariés à engager tous les trois ans, en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, tend à réintroduire la formation dans le champ de la négociation d'entreprise.

Avec l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, on envisage le dialogue social performant comme un enjeu de compétitivité.
Nous écrivions, dans cette même revue, l'an passé que *"si l'on ajoute à ce « new deal » législatif, la responsabilité juridique et sociale renforcée en matière d'employabilité, la nécessaire sécurisation des parcours professionnels, l'exigence de la transition numérique et environnementale, la digitalisation de l'offre de formation et la fin programmée du financement par les fonds mutualisés, la formation pourrait bien devenir un thème central de la négociation d'entreprise et en tout cas un laboratoire d'innovation sociale dans le cadre du nouveau dialogue social d'entreprise"*.
Il semble que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel renforce cette opinion et qu'elle constitue une avancée décisive pour faire de la formation un atout pour le dialogue social et du dialogue social, un atout pour la formation.

> *"La loi offre aux entreprises la possibilité d'adapter les règles à sa culture, au fonctionnement et aux contraintes de son activité"*

© Stephan Amelinck photographe

Cyril Parlant, en atelier lors de la 1ère UHFP Entreprise, le 1er février 2018.

En même temps que la loi supprime l'accès aux fonds mutualisés pour les entreprises de 50 salariés et plus, monétise le

CPF ou durcit l'appréciation des parcours professionnels, elle offre aux entreprises un outil de médiation et de régulation, à travers la négociation d'accords d'entreprise.
Au-delà des incantations, la formation des femmes et des hommes, le développement de leurs compétences, le renforcement de leur employabilité constituent pour les partenaires sociaux de véritables enjeux qui s'inscrivent dans une dynamique positive du dialogue social.

Négocier sur l'appréciation des parcours professionnels

La loi dite "Avenir professionnel" a rénové le dispositif d'appréciation du parcours professionnel composé des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs mais elle a surtout renforcé le régime de la sanction pour les entreprises défaillantes.
Désormais, l'entretien professionnel dont les salariés doivent bénéficier au moins tous les deux ans doit comporter 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.
Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :
• suivi au moins une action de formation ;
• acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
• bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
Mais dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale, d'une loi ou d'un règlement, un abondement est inscrit à son compte et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme (dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État), ne peut excéder six fois le montant annuel de l'alimentation du CPF. Le salarié est, alors, informé de ce versement. Dans le cadre des contrôles menés par les agents de la Direccte lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée. À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Cyril Parlant

Avocat spécialisé en droit du travail, responsable du pôle Économie de la connaissance chez **Fidal**

Un salarié doit donc bénéficier d'au moins un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins une action de formation tous les six ans sinon l'entreprise devra verser une somme pouvant aller jusqu'à 4 800 euros pour les salariés *infra* niveau V !
Cependant, si elle durcit les critères d'appréciation du parcours professionnel et les sanctions, la loi offre aussi aux entreprises la possibilité de modifier ces règles et de les adapter à la culture, au fonctionnement et aux contraintes de l'activité.
Ainsi, un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche sur l'abondement du CPF peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente.

Par la formule utilisée, le législateur laisse entendre que l'accord sur les modalités d'appréciation des parcours professionnels n'est pas un accord autonome mais une partie d'un accord sur l'abondement du CPF. Autrement dit, en contrepartie d'un assouplissement des règles d'appréciation des parcours professionnels et de la périodicité des entretiens

© Stephan Amelinck photographe

Cyril Parlant en atelier UHFP Entreprise, le 1er février 2018.

professionnels, l'employeur devra prévoir un abondement du CPF. En quelque sorte il s'agit de substituer un abondement négocié à un abondement punitif.

Négocier sur le compte personnel de formation

La loi distingue trois types d'accords sur le CPF : les accords sur l'abondement du CPF, les accords d'alimentation et les accords sur le financement d'actions de formation entreprises dans le cadre du CPF.

L'accord sur l'abondement

Prévu par l'article L6315-1, il fonctionne, comme nous l'avons dit, comme un antidote à la sanction prévue en cas de défaillance sur l'appréciation des parcours professionnels. Dès lors que l'employeur demandera d'assouplir ces conditions (diminution de la fréquence des entretiens périodiques, prise en compte d'autres éléments d'appréciation des parcours professionnels), les négociateurs salariés auront en tête le montant de l'abondement punitif, ce qui risque de placer la barre un peu haut !

Enfin, il conviendrait d'assurer que ces nouvelles règles d'appréciation des parcours professionnels se substituent aux règles légales qui déclenchent l'abondement punitif. En l'état du texte, cela n'apparaît pas clair.

L'accord sur l'alimentation

L'article L.6323-11 prévoit qu'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables (dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État) dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

En pratique, cet accord ressemble à un accord portant sur l'abondement. Il est évident que si un accord prévoit que l'employeur abonde ou alimente le compte, il faudra déterminer comment pratiquement cet abondement ou cette alimentation arrive sur les comptes individuels gérés par la Caisse des dépôts.

En dehors de cette difficulté pratique, nous ne sommes pas favorables à ce type d'accord car cette alimentation pourrait être versée à fonds perdus si le salarié quitte l'entreprise ou qu'il utilise ses droits pour accéder à une certification sans lien avec son entreprise.En termes de pilotage d'une politique de développement des compétences, nous préconisons plutôt de conclure des accords de financement.

L'accord sur le financement des actions de formation

Ce type d'accord est prévu par l'article L.6323-11 alinéa 5 qui dispose qu'un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles que l'employeur s'engage à cofinancer, dans les conditions définies par cet accord.

Ces accords sont particulièrement intéressants car ils replacent le CPF dans une démarche de co-construction, par l'entreprise et les salariés, des parcours de formation. Le salarié profite de l'accompagnement RH de l'entreprise, d'un financement de l'entreprise lorsque le coût de la formation excède le montant de son "capital formation" et, éventuellement, de la possibilité de se former sur le temps de travail.

Pour l'entreprise, l'avantage est de bénéficier d'un cofinancement de son plan de développement des compétences puisqu'elle aura identifié les formations éligibles.

Pour encourager ce type de dispositif, le législateur a prévu un système de subrogation puisque l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais de formation et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné.

Enfin, si la négociation collective est mise à l'honneur et qu'elle a la portée d'une norme collective, rien ne s'oppose à ce que l'employeur et le collaborateur s'accordent sur un projet de formation et sur son cofinancement, par les deux parties. Et cela, dans le cadre adapté des entretiens professionnels.