

FLASH INFO REFORME



LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SUR LE THÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a porté une atteinte sans précédent au paritarisme de gestion institué au niveau national et interprofessionnel, en supprimant toutes les instances de gestion paritaire à cet échelon : Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) et Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) notamment.

En parallèle, la négociation d'entreprise et la négociation de branche ont été renforcées sur le champ de la formation professionnelle.

Ce levier doit donc être enclenché pour permettre l'émergence de stipulations dérogatoires capables de favoriser l'accès à la formation et à la qualification des salariés.

Ces négociations peuvent porter sur 5 grandes thématiques :

- Fiche 1** Le compte personnel de formation (CPF)
- Fiche 2** L'entretien professionnel bisannuel et le bilan récapitulatif du parcours professionnel à 6 ans
- Fiche 3** Les actions de formation réalisées hors temps de travail
- Fiche 4** Le contrat d'apprentissage
- Fiche 5** Le contrat de professionnalisation



FICHE 1

Compte personnel de formation (CPF)

Texte de référence : art. L 6323-11 du Code du travail.

Principe

À compter du 1^{er} janvier 2019, le CPF est automatiquement alimenté en euros à la fin de chaque année. Le montant acquis annuellement et le plafond du compte diffèrent selon l'activité professionnelle du salarié et/ou de certaines caractéristiques :

	Acquisition annuelle	Plafond du CPF
Salarié ayant effectué une durée du travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année.	500 €/an	5 000 €
Salarié dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année.	500 €/an réduits à due proportion de la durée de travail effectuée.	5 000 €
Travailleur en situation de handicap accueilli, à temps plein ou à temps partiel, dans un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT).	800 €/an	8 000 €
Salarié n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel de niveau V (CAP, BEP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle de travail sur l'année.	800 €/an	8 000 €

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

La loi offre la possibilité, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise (ou de groupe), de prévoir des modalités d'alimentation du compte plus favorables, dès lors qu'elles sont assorties d'un financement spécifique à cet effet.

Il est également possible, par accord d'entreprise ou de groupe, de définir les formations pouvant faire l'objet d'un abondement du CPF du salarié par l'employeur.

À défaut de la conclusion d'un accord d'entreprise sur ces thèmes

Un accord de branche ayant le même objet peut être négocié et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord (supplétif).

CONSEILS FO

FO a toujours alerté sur la baisse importante des droits à formation induite par la monétisation du CPF et sur ses deux principaux effets pervers : l'augmentation du reste à charge pour les salariés (augmentation de la dépense des ménages) ou le renoncement pur et simple au projet de formation, faute de financements disponibles.

Afin de pallier cette baisse des droits, FO encourage donc la négociation d'accords d'entreprise et de branche définissant des abondements complémentaires pour favoriser le départ en formation des salariés. Ces abondements, qui s'ajoutent aux droits acquis par l'exercice d'une activité professionnelle (au-delà du plafond du CPF fixé par la loi), doivent permettre, en priorité, d'accéder à des parcours de formations longs, à visée certifiante et/ou qualifiante.

Ainsi, la négociation d'entreprise sur ce thème doit permettre :

- d'identifier les certifications qui pourraient favoriser la démarche de co-construction entre le salarié et l'employeur d'un parcours de formation en vue de leur obtention, notamment dans le cadre d'un projet d'évolution interne à l'entreprise ;
- de fixer le montant des abondements de l'employeur en fonction des certifications visées (après détermination des besoins de l'entreprise au regard de ses orientations stratégiques).
- de prévoir des modalités de mise en œuvre plus favorables pour les salariés lorsqu'ils mobilisent leur CPF (en tout ou partie pendant le temps de travail) dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur (*exemple : versement d'une allocation formation et/ou aide à la garde des enfants lorsqu'une partie de la formation est réalisée hors temps de travail*) ;
- de prévoir des abondements pour accompagner les transitions professionnelles, notamment en cas de mobilité professionnelle au sein de la branche (*dans le cadre de la mise en œuvre du CPF de transition professionnelle, par exemple*).
- de prévoir des abondements spécifiques pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certains publics : travailleurs en situation de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître (emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques, notamment), etc.
- de créer une contribution supra-légale (versement volontaire de l'entreprise ou contribution conventionnelle de branche), cet investissement dans la formation des salariés devant favoriser le départ en formation d'un plus grand nombre de salariés, en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise et/ou la branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

FO encourage également la négociation d'accords d'entreprise ou de branche prévoyant des modalités d'alimentation du CPF plus favorables que celles prévues par la loi (*exemple : déroger à la proratisation des heures CPF pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année*).

**FICHE
2**

Entretien professionnel bisannuel et bilan récapitulatif du parcours professionnel à 6 ans

Texte de référence : art. L 6315-1 du Code du travail.

Principe

Dans toutes les entreprises, chaque salarié doit bénéficier, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la Validation des acquis de l'expérience (VAE), 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. Cet entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise).

Cet état des lieux, qui doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels (tous les deux ans, soit trois à l'issue de la période de 6 ans) et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés uniquement, lorsqu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des 3 entretiens professionnels et d'au moins une formation considérée comme non obligatoire*, son CPF est abondé par l'employeur à hauteur de 3000 €.

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

La loi offre la possibilité, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, de définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié (distincts des 3 critères légaux : formation, certification et progression salariale ou professionnelle), ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente.

À défaut de la conclusion d'un accord d'entreprise sur ces thèmes

Un accord de branche ayant le même objet peut être négocié et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord (supplétif).

* Formations dites « non obligatoires » : elles s'opposent aux formations dites « obligatoires », c'est-à-dire conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou dispositions légales et réglementaires (exemple : habilitation électrique pour un électricien, recyclage du permis « poids lourd » pour un conducteur de matériel de collecte, etc.). Les formations obligatoires relèvent de l'obligation légale de l'employeur de former ses salariés afin d'assurer leur capacité à continuer à exercer leur métier conformément à la législation en vigueur.

Attention :

l'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation et ne doit donc en aucun cas porter sur l'évaluation du travail du salarié !

CONSEILS FO

Les nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel bisannuel et au bilan récapitulatif du parcours professionnel à 6 ans assouplissent les modalités d'appréciation du parcours au profit de l'employeur, qui pourrait se prévaloir, par exemple, du suivi par le salarié d'une action de formation « non obligatoire » courte et répondant à son obligation légale d'adaptation au poste de travail, ou encore réalisée à l'initiative du salarié avec mobilisation de son CPF sur le temps de travail (c'est-à-dire avec l'accord de l'employeur), pour être libéré de son obligation sociale de former et exonéré du versement de l'abondement correctif (3 000 €) sur le CPF de ses salariés.

Néanmoins, et dès lors que ce risque est identifié, la négociation d'un accord d'entreprise sur ce thème peut être perçue comme une opportunité, puisqu'elle peut permettre :

- d'exclure les formations courtes (durée à déterminer) et d'adaptation au poste de travail de la liste des formations permettant à l'employeur de répondre à son obligation dans le cadre du bilan récapitulatif à 6 ans (l'obligation sociale de l'employeur lui imposant néanmoins toujours de conduire des actions d'adaptation au poste de travail dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise). Pour cela, il sera nécessaire que chaque entreprise conduise une réflexion sur les formations de son secteur d'activité et qu'elle identifie les formations considérées comme « obligatoires », celles relevant d'une adaptation au poste de travail, du maintien de la capacité à occuper un emploi ou encore d'un développement des compétences, selon les salariés et leur situation professionnelle. Pour mener à bien ces travaux, les entreprises peuvent notamment s'appuyer, depuis le 1^{er} janvier 2019, sur leur opérateur de compétences (OPCO) ;
- de restreindre la liste de formations éligibles à celles permettant d'acquérir des éléments de certification et/ou faisant l'objet d'une mesure de reconnaissance dans l'emploi des compétences acquises par la formation (évolution professionnelle et/ou salariale), c'est-à-dire de réintégrer les deux éléments que sont l'accès à la certification et la progression sociale dans l'appréciation du parcours professionnel, tel que soumis au contrôle.

Pour convaincre l'employeur de négocier et favoriser les chances de parvenir à la conclusion d'un accord permettant de sécuriser ce dispositif, FO peut activer le levier de la sanction encourue : en effet, à ce jour, peu d'entreprises (environ un quart) ont correctement mis en œuvre les entretiens professionnels. La plupart des employeurs risquent donc d'être condamnés, en 2020, à verser un abondement correctif de 3 000 € à chacun de leurs salariés (*exemple : dans une entreprise de 100 salariés, l'employeur qui n'aurait pas respecté son obligation devrait verser 3 000 € x 100 = 300 000 € au titre de l'abondement correctif*). Il faut donc évaluer l'intérêt de renoncer à la condamnation de l'employeur en 2020 en contrepartie d'un accord prévoyant des stipulations mieux-disantes que la loi pour les salariés.

Enfin, la nouvelle réforme ne remettant pas en cause l'obligation sociale (de former) de l'employeur (art. L 6321-1 du Code du travail), qui lui impose de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi (dans ou hors de l'entreprise), il est possible d'imaginer la création d'un droit d'alerte des IRP en ce qui concerne le risque « déqualification » / « perte d'emploi » leur permettant de détecter dans l'entreprise les salariés vis-à-vis desquels l'employeur ne remplit pas son obligation de formation, d'attirer l'attention de l'employeur sur la situation dangereuse pour l'avenir professionnel des salariés concernés, et de permettre aux IRP d'avoir un droit de regard sur le suivi de son dossier, c'est-à-dire sur les actions mises en œuvre par l'employeur pour remédier à cette situation.

**FICHE
3**

Actions de formation réalisées hors temps de travail

Texte de référence : art. L 6321-6 du Code du travail.

Principe

Toute action de formation dite obligatoire, c'est-à-dire qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation autres que celles dites obligatoires constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur déroulement, au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception de celles déterminées par voie d'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

La loi offre la possibilité, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler en tout ou partie hors temps de travail et de fixer la durée maximale de la formation hors temps de travail (à défaut d'accord d'entreprise ou de branche, la limite est fixée par la loi à 30 heures par an et par salarié ou à 2 % du forfait en jours ou en heures).

À défaut de la conclusion d'un accord d'entreprise sur ces thèmes

Un accord de branche ayant le même objet peut être négocié et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord (supplétif).

CONSEILS FO

S'il existe encore un socle non négociable de formations obligatoires, contrepartie du pouvoir de direction de l'employeur (hygiène, sécurité, habilitations, etc.), la nouvelle réforme encourage la négociation d'entreprise sur le thème des formations « non obligatoires » et réalisées hors temps de travail, c'est-à-dire n'ouvrant pas droit au maintien de la rémunération (l'allocation formation ayant été supprimée par la loi « Avenir professionnel »). La négociation d'un accord collectif peut donc être un levier pour limiter les formations réalisées hors temps de travail ou circonscrire cette modalité de mise en œuvre à certaines actions. Ainsi, l'accord collectif peut prévoir :

- de limiter le nombre de formations pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail (uniquement les actions de développement des compétences permettant une évolution salariale et/ou professionnelle, actée par écrit en amont de l'action de formation) ;
- de fixer des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations hors temps de travail ;
- de créer une règle de compensation financière (type « allocation formation ») lorsque l'action de formation est suivie hors temps de travail ;
- de créer des mesures de reconnaissance dans l'emploi (progression salariale, évolution professionnelle, priorité d'embauche sur un poste correspondant à la certification/qualification acquise, etc.) lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, hors temps de travail.

FICHE 4

Contrat d'apprentissage

Texte de référence : art. L 6222-27 du Code du travail.

Principe

En application des textes en vigueur, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage :

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
21 à 25 ans	53 %*	61 %*	78 %*
26 ans et plus	100 %*		

*Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel (si plus favorable).

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des niveaux de rémunération minimale supérieurs au droit commun.

Négociation d'un accord de branche

Un accord de branche ayant le même objet peut être conclu et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord et à celles ayant conclu un accord comprenant des stipulations moins favorables.

CONSEILS FO

Dans le cadre de la concertation « Apprentissage » de 2017 et lors de ses auditions au cours de la procédure législative qui a menée à la publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, FO a défendu notamment, et comme elle le fait depuis des années, une revalorisation robuste de la rémunération des apprentis, ainsi qu'une égalité de traitement entre les apprentis, via la suppression du critère d'âge. FO a souligné qu'une augmentation sensible du niveau de rémunération des apprentis permettrait de faciliter la levée de freins périphériques (accès au logement, permis de conduire, etc.) et de favoriser l'entrée dans un parcours en apprentissage et l'accès à un niveau supérieur de qualification.

À noter : la réforme de la formation professionnelle a instauré une aide au permis de conduire d'un montant de 500 € pour chaque apprenti souhaitant passer le permis de conduire.

Ainsi, FO encourage la conclusion d'accords prévoyant un niveau de rémunération supérieur à celui posé par la législation en vigueur, ainsi que des mécanismes facilitant l'accès à la formation et à l'emploi des apprentis (prime de déménagement, accompagnement renforcé vers l'accès au logement, prime de mobilité, etc.).

FICHE 5

Contrat de professionnalisation

Texte de référence : art. L 6325-8 du Code du travail.

Principe

En application des textes en vigueur, le titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération calculée en pourcentage du SMIC, qui peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de qualification :

	Titulaire d'un titre ou diplôme non professionnel d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat	Titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un niveau égal ou supérieur au baccalauréat
Moins de 21 ans	55 % SMIC	65 % SMIC
21 à 25 ans	70 % SMIC	80 % SMIC
26 ans et plus	100 % SMIC ou 85 % minimum conventionnel (plus favorable)	

Thèmes ouverts à la négociation dans l'entreprise

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir des niveaux de rémunération minimale supérieurs au droit commun.

Négociation d'un accord de branche

Un accord de branche ayant le même objet peut être conclu et s'appliquer aux entreprises de la branche n'ayant pas conclu un tel accord et à celles ayant conclu un accord comprenant des stipulations moins favorables

CONSEILS FO

Dans le cadre de sa revendication générale d'augmentation des salaires, FO encourage la conclusion d'accords prévoyant un niveau de rémunération supérieur à celui posé par la législation en vigueur, ainsi que des mécanismes facilitant l'accès à la formation et à l'emploi des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation (prime de déménagement, accompagnement renforcé vers l'accès au logement, prime de mobilité, etc.).