



## Le référentiel juridique de la négociation collective d'entreprise sur la formation professionnelle et l'apprentissage

### I. La formation professionnelle, objet du droit des salariés à la négociation collective

#### Texte

Article L2221-1 « Le présent livre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. Il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales ».

#### Commentaires :

1. La formation professionnelle est un moyen qui peut être mis en œuvre au service d'objectifs multiples : l'insertion dans l'emploi pour tous les salariés, pour des catégories particulières (notamment des personnes handicapées), l'égalité professionnelle, la politique salariale, l'accompagnement des mobilités, l'organisation du temps de travail, la gestion prévisionnelle des emplois... et, à titre principal, l'acquisition d'une qualification, l'entretien professionnel, le développement des compétences des salariés...
2. Le thème de la formation professionnelle peut par conséquent être abordé à l'occasion de négociation ayant un objet principal différent ou alors donner lieu à une négociation dédiée à titre principal à cet objet.

### II. Rappel de quelques principes et règles applicables à la négociation collective à tous les domaines dont celui de la formation professionnelle

#### 1. Diversité des supports conventionnels

##### Textes

Article L2221-2 « La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble ».

**Article L2232-33** « *La convention ou l'accord de groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise* ».

#### **Commentaires :**

Les règles applicables en matière de formation professionnelle dans une entreprise peuvent relever de plusieurs supports conventionnels : la convention collective de branche, un accord spécifique traitant de la formation professionnelle à titre principal, des clauses relatives à la formation professionnelle, d'un accord ayant un objet différent, un accord de groupe, un accord d'entreprise.

\*\*\*

#### **Texte**

**Article L2251-1** *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.*

#### **Commentaires :**

A titre d'illustration, sont d'ordre public, c'est-à-dire non négociable, dans le domaine de la formation professionnelle : l'obligation de financement à la charge de l'employeur par une contribution de nature fiscale, le principe de mutualisation de cette contribution, l'information et la consultation du CSE sur le plan de développement des compétences, l'encadrement juridique des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, l'entretien professionnel et le bilan de parcours tous les six ans, etc.

\*\*\*

#### **Texte**

**Article L2241-12** « *Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L4161-1.* »

**Article L2241-14** « *Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.*

*Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.* »

**Article L2241-15** « *Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.*

*Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.* »



## 2. Articulation entre la négociation de branche la négociation d'entreprise dans le domaine de la formation professionnelle.

### Texte

**Article L2253-1** *La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :*

- *Les salaires minima hiérarchiques ;*
- *Les classifications ;*
- *La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;*
- *La mutualisation des fonds de la formation professionnelle (...);*
- *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*

*Dans les matières énumérées, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord, couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, **sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.** Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.*

### Commentaires

La loi a sanctuarisé au niveau de la branche professionnelle les deux thèmes de négociation stratégique que sont la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage (coût contrat) ainsi que des classifications professionnelles.

La branche est libre de se saisir d'autres objets de négociation ce que la loi l'invite d'ailleurs à faire (principe d'autonomie conventionnelle). Mais dans le même temps, elle affirme le primat de la négociation d'entreprise sur les thèmes non sanctuarisés. L'accord de branche ne peut plus contenir de clauses « de fermeture » interdisant à la négociation d'entreprise de se saisir du même thème (exception faite des dispositions relatives aux personnes handicapées) en proposant des dispositions le cas échéant moins favorables (inversion de la hiérarchie des normes).

### III. Objets et enjeux de la négociation de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage

#### Texte

**Article L2241-3** « Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ». (...)

« La négociation porte notamment sur :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ; (...)

**Article L2241-5** « Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire ».

#### Commentaires :

Ces différentes négociations rendent nécessaire l'articulation entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise.

\*\*\*

#### Texte

**Article L6332-1-2 : contribution conventionnelle**

« Les opérateurs de compétences agréés pour gérer la contribution mentionnée au chapitre I<sup>er</sup> du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ces contributions sont versées soit en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme au sein des branches concernées, soit sur une base volontaire par l'entreprise.

Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct ».

#### Commentaires :

Le régime juridique de ces contributions n'est pas assimilable à une contribution de nature fiscale. Le mode de collecte reste incertain (l'URSSAF ? les OPCO ?). Les ressources ainsi collectées sont mutualisées au bénéfice des seules entreprises de la branche constituée. Ces entreprises, quelle que soit leur taille, pourront par conséquent bénéficier de prestations de services délivrés par l'OPCO.

\*\*\*

#### Texte

**Article L6323-14 : financement du CPF**

« Le compte personnel de formation peut être abondé en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les

*organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, les salariés mentionnés à l'article L6323-12 et les salariés à temps partiel (...) ».*

### **Commentaires :**

Le CPF peut bénéficier d'abondement négocié au niveau de la branche mais également de l'entreprise. Par ailleurs, la branche peut instituer des contributions conventionnelles à la charge des entreprises relevant de son périmètre. Ces dispositions renvoient à la nécessaire articulation entre la négociation de branche la négociation d'entreprise.

\*\*\*

### **Texte**

#### **Article L6324-3, article L6325-12 : PRO A**

*« La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L6325-11 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel ».*

**Commentaires :** PRO A est un dispositif de formation professionnelle en alternance à ce titre financé sur les fonds mutualisés par les OPCO, selon les règles fixées par voie réglementaire ou par un accord de branche étendu ayant lui-même valeur réglementaire du fait de l'extension. Rien n'interdit aux entreprises qui le souhaitent de financer ce dispositif sur leurs fonds propres.

\*\*\*

### **Texte**

#### **Article L2241-12 : GPEC de branche**

*« Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L4161-1.*

*La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.*

*Par ailleurs, les organisations mentionnées au premier alinéa se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L2242-15 et L2242-16 ».*



Jean Marie Luttringer  
Conseil

### Commentaires :

Les travaux conduits par les observatoires de branche seront particulièrement utiles aux entreprises pour la définition de leurs propres politiques de formation.

\*\*\*

### Texte

#### *Article L2241-14 : Formation professionnelle et apprentissage*

*« Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.*

*Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans ».*



## IV. La négociation collective d'entreprise

### 1. Principes et règles applicables à la négociation d'entreprise

#### Texte

**Article L2242-1** « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation ».

**Article L2242-4** « Au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire ».

**Article L2243-1** « Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ».

#### Commentaires :

La loi met à la charge de l'employeur une obligation d'engager la négociation de fournir toutes informations utiles, de négocier loyalement, mais il demeure libre de conclure ou non un accord.

### 2. La place de la formation dans les négociations d'entreprise, annuelles ou pluriannuelles d'entreprise « obligatoire »

#### Texte

**Article L2232-20** : « L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, dans les conditions prévues aux articles L2222-3 et L2222-3-1 et sans préjudice des dispositions prévues aux articles L2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise ».

**Article L2242-1 et suivants** traitent de la négociation obligatoire dans l'entreprise sur divers thèmes notamment les salaires, l'égalité professionnelle, l'emploi des personnes handicapées, le temps de travail, etc.

**Article L2242-2** « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L2341-1 et L2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante



*salariés en France l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ».*

**Commentaire :**

Ces négociations peuvent inclure des clauses relatives à la formation.

**3. Négociations « non obligatoires » sur des objets et enjeux de la formation professionnelle dans l'entreprise : entretien professionnel, bilan de parcours, CPF...**

**Texte**

**Article L6321** « *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret [...]* ».

**Commentaires :**

Cet article constitue le fondement de ce qu'il est convenu d'appeler « l'obligation d'employabilité de l'employeur ». Cette obligation a été sanctionnée à de multiples reprises par la jurisprudence de la Cour de cassation. L'entretien professionnel ainsi que le bilan de parcours effectué tous les six ans constituent un droit procédural permettant la mise en œuvre de cette obligation. La négociation d'entreprise peut contribuer à la sécurisation de ces procédures et à les faire partager par le corps social de l'entreprise : le management, les salariés...

\*\*\*

**Texte**

**Article L6315-1 : entretien professionnel**

« *A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux 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 ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, 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 [...]* ».

**Commentaires :**

L'entretien professionnel représente une étape déterminante pour l'implication des salariés dans la construction d'un projet professionnel s'inscrivant dans un parcours d'évolution professionnelle. C'est également à cette étape que la co-construction du CPF et le co-investissement peuvent devenir réalité.

\*\*\*





## Texte

### Article L6315-1 : CPF et bilan de parcours professionnel

*« Un accord collectif d'entreprise ou à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés. Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux 1° à 3° du II du présent article ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I ».*

### Commentaires :

L'entretien professionnel, le bilan de parcours, l'obligation d'assurer une formation au cours de la période de six ans correspondent à des dispositions non négociables.

\*\*\*

### Points clés

Parmi les thèmes de négociation obligatoires, celle sur la gestion des emplois et des parcours professionnels qui comporte des dispositions traitant notamment des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle occupe une place structurante. Cette négociation peut également porter sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi de développement de l'alternance, la mise en place des congés de mobilité.

La négociation sur l'abondement du CPF est elle aussi un des points d'orgue des futures négociations d'entreprise. De nouveaux cas sont prévus par les ordonnances, l'un s'inscrit dans le cadre des accords de compétitivité (article L2254-2 du code du travail), l'autre concerne des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (article L432-12 du code de la sécurité sociale). À propos de l'abondement « accord de compétitivité », pour lequel un plancher de 100 heures est fixé par décret, l'accord doit définir les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du CPF au-delà du montant minimum défini par décret.

...